

Украине на 10 тыс. населения 57 малых предприятий, а надо в 10 раз больше (как в Европе).

6. Надо реформировать систему налогообложения. Нельзя идти по принципу постоянного снижения объема налогов, которое достигло 30% ВВП. Устойчивый рост экономики 2005-2011 годов может обеспечить объем налогов на уровне европейских стран 35 – 40 ВВП. При этом необходимо выравнивание налогообложения провести одновременно с легализацией доходов и имущества, с соответствием затрат доходам.

7. Требуется особого внимания аграрная сфера, которая по Украине не дополучает прибыли (по расчетам ученых) в пределах 8 млрд. грн. Для решения этой проблемы необходимо развязать проблему рынка земли, определения ее стоимости. [1].

Для решения проблемы соотношения структуры розничной цены сырья и переработки сельскохозяйственной продукции, которая в мире составляет соответственно 40% и 60%, в Украине же 29% и 71%. Для решения этой проблемы необходимо идти 2-мя путями: а) либо увеличивать цены на сырье, что неприемлемо, т.к. произойдет резкое повышение цен конечной продукции; б) либо идти по пути кооперации производителей, переработчиков и посредников с перераспределением прибыли последних в пользу производителей. Есть и третий путь, заключающийся в приближении переработчика к производителю, а четвертый путь – это путь модернизации производства со снижением издержек производства.

8. Следующая проблема, которую необходимо завершить – это создание рыночной инфраструктуры, особенно в приграничных территориях, к которым относится Крым.

9. Необходимо увеличить возможность получения доходов населением от рыночного инструментария - дивиденды, доходы от продажи акций и т.п. Этим самым решается и социальная задача вовлечения населения в созидательную деятельность региона и страны, при этом необходимо обеспечить защиту вложений населения и их эффективное использование.

Одной из самых важных проблем является существенное уменьшение части людей, находящихся на меже бедности. При этом особое внимание должно быть уделено инвалидам и одиноким пенсионерам. При этом помощь этим категориям должна быть максимально адресной.

10. Необходимо иметь реальную стратегию развития и эффективную исполнительную власть.

11. Настало время, когда уже стало прямой необходимостью совершить переход от инвестиционной модели к инновационно – инвестиционной модели развития. [2].

Программа развития экономики Крыма на 2011-2020 гг. даст возможность выйти по пути устойчивого развития и станет одним из ведущих регионов Украины.

#### Источники и литература:

1. Абдуллаев Р. А. Приоритеты развития АПК Крыма / Р. А. Абдуллаев. – Симферополь : Доля, 2007. – С. 4-20.
2. Барков Э. И. Проблемы развития Крыма / Э. И. Барков // Труды КАН. – Симферополь : Сонат, 2006. – С. 43-47.

#### Щебликіна І.О.

УДК 303.823.3

#### РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

**Постановка проблеми.** У радянський період у нашій країні діяла патерналістська система соціально-трудових відносин, яка забезпечувала соціальний захист персоналу (а вірніше, всього населення) на принципі колективної солідарності, але на досить низькому рівні для всіх членів суспільства.

У пострадянський час у системі соціально-трудових відносин домінував підхід, згідно з яким персонал розглядався як витрати виробництва, які для підвищення ефективності роботи підприємства треба мінімізувати. Це явище знайшло відображення через політику заниження заробітної плати, несвоєчасної її виплати, згорання соціальних програм і т.д. В таких умовах соціально-трудові відносини носили явно дискримінаційний характер стосовно персоналу.

До росту потреби в кадрах, особливо в інноваційному секторі виробництва товарів і послуг, привів підйом економіки на початку нового століття. Пожвавлення виробництва характеризується зростанням прибутку, розширенням масштабів ділової активності. Нове відношення роботодавця до персоналу формують дефіцит кадрів і поліпшення фінансової ситуації в організації. З витрат організації персонал перетворюється в капітал, у ресурс, який необхідно розвивати і накопичувати. У соціально-трудових відносинах на таких підприємствах з'являються елементи соціального партнерства.

У наш час у країні відбувається процес перебудови соціально-трудових відносин на основі ринкових принципів. Поки домінує економічний підхід, коли економічна функція бізнесу домінує над соціальною. У цих умовах спостерігається значне різноманіття форм і методів соціальної взаємодії найманих робітників і роботодавців на рівні організації. Але домінує уява роботодавців про соціальне партнерство як про соціальну добродійність відносно персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем становлення та розвитку соціального партнерства приділяється увага у наукових працях вітчизняних і іноземних вчених, а саме: Баккаро Л., Борисов В., Лібнер С., Одонолл Р., Сімоні М., Фолкнер Г., Грішнова О., Колот А., Новіков В., Осовий Г.

Проте, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, її значення і особливостей розвитку в Україні.

**Мета статті.** Дослідження особливостей становлення і сучасних тенденцій розвитку соціального партнерства в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Як універсальна система соціально-трудових відносин, соціальне партнерство формується на рівні окремої організації. На окремому підприємстві відображаються справжні наміри та цілі найманих працівників та роботодавців, які в певній мірі скореговані власними та політичними інститутами.

В організації соціальне партнерство припускає постійне узгодження питань заробітної плати, форм і умов зайнятості, організації і умов праці та рішення широкого спектру соціальних проблем персоналу між найманими робітниками і роботодавцями. Цілий ряд об'єктивних і суб'єктивних обмежень накладається на рішення цих питань. До об'єктивних обмежень можна віднести насамперед економічну ситуацію на підприємстві, об'єктивні можливості рішення соціальних проблем персоналу, що вимагають більших економічних витрат. Суб'єктивні обмеження пов'язані насамперед з розумінням роботодавцем ролі та місця персоналу у своєму бізнесі.

Формування системи соціального партнерства в Україні почалося в 1992 р. після прийняття Закону "Про оплату праці", який започаткував правову основу договірної регулювання оплати праці на основі системи тарифних угод.

Нову правову основу договірної регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин створено в 1999 р. Законом України "Про колективні договори і угоди", в якому враховано норми конвенцій і рекомендацій МОП, світовий досвід. Законодавчо визначено сферу укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладанні договорів та обов'язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства.

Крім того, важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграють наступні закони: Закон України від 1 березня 1991 р. "Про зайнятість населення"; Закон України "Про охорону праці".

Важливим кроком до запровадження соціального партнерства стало створення у 1998 р. Національної служби посередництва і примирення (НСПП), яка є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Одним з головних завдань діяльності НСПП у сфері ринку праці є здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

3 березня 1998 р. прийнятий Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

До суб'єктів соціального партнерства відносяться представники уряду, представники роботодавців, найманих працівників. На сьогодні найпотужнішим всеукраїнським об'єднанням роботодавців є Федерація роботодавців України, створена 2002 р., яка представляє інтереси роботодавців в економічних та соціально-трудових відносинах з владою та профспілками на національному рівні. Федерація роботодавців України присутня в 48 найбільш вагомих секторах економіки України. До їх складу входять понад 500 обласних, міських та районних організацій (об'єднань) роботодавців, на підприємствах, що входять до організацій – членів ФРУ, працює понад 7 млн. найманих робітників. ФРУ є активним учасником переговорів та консультацій між сторонами соціального діалогу з найважливіших питань економічних та соціально-трудових відносин: з підготовки та реалізації Генеральної угоди, регіональних та галузевих угод.

Ще однією важливою складовою системи соціального партнерства в Україні є профспілки. Федерація професійних спілок України (ФПУ) є найбільш численним профспілковим об'єднанням в Україні. В її лавах налічується понад 9,2 мільйона членів профспілок. До складу ФПУ входять 44 профспілки і 27 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності Федерації профспілок України є вираження, представлення інтересів і захист прав членських організацій, координація їхніх колективних дій, сприяння єдності профспілкового руху, представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок, яких вони об'єднують, в органах державної влади, інших державних установах та організаціях, в органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [2].

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, яке реалізується через систему угод на державному, галузевому, територіальному, професійному рівнях, а також за допомогою укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах. Зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудових відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальних захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників. Необхідним є додаткове, більш конкретизоване прописування змісту угод, особливо стосовно постійного підвищення кваліфікації працівників і додаткових соціальних гарантій [1].

За даними Держкомстату України станом на 31 березня 2010 року в Україні укладено та зареєстровано майже 100 тисяч колективних договорів, якими охоплено 9,1 мільйона працівників, або 81,7 відсотка штатних працівників [4]. З однієї сторони це добре, офіційний показник охоплення відповідає рівню країн Європейського союзу.

З іншої сторони з огляду на наявність в Україні 1,3 мільйона суб'єктів Єдиного реєстру підприємств та організацій України і 12,8 мільйонів найманих працівників, які працюють на умовах найму – це недостатньо (9,1 млн. : 12,8 млн. = 62,5%).

Недостатньо використовуються можливості колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах недержавної форм власності. В деяких товариствах не створено профспілкових організацій, а ті, що існують, діють недостатньо ефективно.

**Висновки.** Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має наступні недоліки:

- зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудових відносин;
- недостатня кількість залучення найманих працівників до процесу колективно-договірного регулювання;
- профспілки не виконують повною мірою своїх функцій, стосовно захисту соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників;
- підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу;
- недостатньою є матеріальна база громадських організацій, які опікуються питаннями соціального партнерства.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: посилення впливу сторони працівників в інститутах соціального партнерства на засадах паритетності, рівноправності та відкритості на національному, регіональному та галузевому рівнях; проведення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; проведення заходів по підвищенню інформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство; удосконалення механізмів ведення колективних переговорів на рівні підприємства з метою зближення інтересів роботодавця та працівника, тобто вироблення таких засад співпраці підприємця та працівника на мікрорівні, які найбільшою мірою сприятимуть зростанню продуктивності праці на конкретному підприємстві; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових.

#### **Джерела та література:**

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
2. Федерація профспілок України : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua>.
3. Позизов В. РТК – базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда : [Електронний ресурс] / В. Позизов // Человек и труд. – 2008. – №2. – Режим доступу : <http://www.chelt.ru>.
4. Праця України 2009 : [Електронний ресурс] : стат. зб. / Держ. ком. статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.