

Микловда В. П.

Король М. М.

Ужгородський національний університет

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УКРАИНЫ

Резюме

В данной статье исследована динамика кадрового потенциала научной системы Украины. Проанализирована результативность научно-технической деятельности с помощью таких показателей, как количество выполненных научных и научно-технических работ и количество печатных работ. Рассчитан показатель публикационной активности.

Ключевые слова: кадровый потенциал, научная система Украины, научно-техническая деятельность, количество печатных работ, показатель публикационной активности.

Miklovda V. P.

Korol M. M.

Uzhhorod National University

FINANCIAL AND ECONOMIC PRODUCTIVITY OF SCIENTIFIC ACTIVITY IN UKRAINE

Summary

The article studies the dynamics of human resource potential of the scientific sector in Ukraine. It analyzes the productivity of scientific-technical activity using such indicators as the number of completed scientific and scientific-technical projects and the number of publications. The index of publication activity has been calculated.

Key words: human resource potential, scientific sector of Ukraine, scientific-technical activity, number of publications, index of publication activity.

УДК 331.105.6

Мороз О. С.

Запорізька державна інженерна академія

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Досліджено теоретичні питання формування системи соціального партнерства у суспільстві. Висвітлені проблеми розвитку та підвищення ефективності соціального партнерства, що пов'язані з роллю в органі державної влади й місцевого самоврядування у соціальному діалозі, а також місцем основних соціальних вимірників та мінімальних соціальних стандартів в процесі узгодження інтересів сторін. Запропоновано в якості одного з напрямів підвищення ефективності формування системи соціального партнерства внесення змін до змісту угод і колективних договорів, що укладаються під час соціального діалогу.

Ключові слова: колективні договори та угоди, соціальне партнерство, соціальний діалог, соціальні стандарти.

Постановка проблеми та її актуальність. Найважливішими цілями соціального партнерства, що представляє собою систему інститутів і механізмів узгодження інтересів учасників виробничого процесу в особі працівників і їх представників в особі профспілкових організацій з одного боку, а також роботодавців і їх представників в особі уповноважених ними для проведення соціального діалогу менеджерів і організацій з іншого боку. Узгодження інтересів цих соціальних груп засноване на рівноправному співробітництві, а також узгодженні й захисті інтересів інших різних соціальних груп (верств, класів) суспільства. Досягнення цих цілей сприяє рішенням не тільки економічних і соціальних завдань, але й створенню необхідних політичних умов для поглиблення демократії, формування соціальної правової держави й відкритого громадянського суспільства, побудованого на демократичних основах. Розвиток системи соціального партнерства, яка створює можливість досягнення відносного балансу інтересів працівників і роботодавців на засадах досягнення компромісу в їх співробітництві, веде не тільки до соціального консенсусу в суспільстві, а також служить діючим інструментом комбінації еконо-

мічної ефективності й соціальної справедливості. Цим обумовлюється важливість і актуальність досліджень, пов'язаних з формуванням і розвитком системи соціального партнерства у суспільстві.

Дослідження та публікації з проблеми, наявність не вирішених частин загальної проблеми. Теоретичні засади соціального партнерства розроблялися багатьма вченими, якими розглядаються декілька шляхів щодо узгодження інтересів учасників бізнесових процесів та вирішення можливих соціальних конфліктів, зокрема:

- знищення приватної власності на засоби виробництва й встановлення громадського (державного) управління всіма сферами бізнесу. Погляди представників цього напрямку (так звана «марксистська школа») базуються на тому, що між найманими робітниками й власниками капіталу існують непримиренні інтереси, які можливо розрішити лише революційним шляхом – шляхом зміни суспільного ладу;

- погодження інтересів власників бізнесу й найманих робітників на підставі компромісних рішень, якими, у певній мірі, враховуються інтереси кожної зі сторін. Таких поглядів дотримуються прихильники різноманітних напрямів так званої

«ліберальної школи», які базуються на принциповій можливості погодження суперечливих класових інтересів.

Основою напрямів досліджень прихильників ліберальної школи є погляди представників класичної школи економічної науки, які ще у XIX столітті стверджували про необхідність конструктивного співробітництва між працею і капіталом. Наприклад, Джон Стюарт Міль відмітив, що розбіжні, недоброзичливі і ворожі відносини між власниками бізнесу і найманими працівниками будуть поступово витіснятися відносинами партнерства в одній з двох форм: або виникне об'єднання працівників між собою задля відстоювання власних інтересів, або, у деяких випадках, з'явиться об'єднання працівників з власниками капіталів [1, с. 187-188]. Відомий економіст А. Маршалл писав, що співробітництво між капіталом і працею є таким же обов'язковим, як і співробітництво між прядильниками і ткачами [2, с. 56].

Теоретичні і практичні основи формування й регулювання соціально-трудових відносин між власниками бізнесу й найманими працівниками на міжнародному рівні розробляє міжнародна організація праці (МОП), яка була створена у 1919 році з метою встановлення й збереження соціального миру й регулювання соціально-трудових відносин, захисту прав працюючої людини. Цією організацією розроблено та затверджено біля двадцяти конвенцій і рекомендацій, які дали можливість багатьом країнам розробити свої механізми колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та засад для побудови системи соціального партнерства. До них належать такі документи, як, наприклад, «про права на організацію й ведення колективних переговорів» (Конвенція № 98), «про добровільне примирення й арбітраж» (Рекомендація № 92), «про консультації в галузевому й національному масштабі» (Рекомендація № 113), «про тристоронні консультації» (Конвенція № 144 і Рекомендація № 152), «про колективні переговори» (Конвенція № 154 і Рекомендація № 163) та інші. Окремі аспекти функціонування системи соціального партнерства досліджуються в роботах таких вітчизняних фахівців, як А.І. Амоша, В.П. Антонюк, Т.І. Артемова, В.П. Вишневський, В.М. Гесць, Н.В. Дутова, Ю.С. Залознова, Л.А. Збарзаская, О.Ф. Новикова, Н.А. Симченко, Л.В. Шинкарук і багатьох інших [3]. Завдяки плідній праці вітчизняних вчених і практиків, а також співпраці з міжнародним співтовариством в Україні створена велика нормативно-правова база для формування системи соціального партнерства на підставі таких Законів України, як, наприклад, закони «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні союзи, їх правах і гарантіях діяльності», «Про організацію роботодавців», «Про колективні договори й угоди» тощо.

Однак при доволі фундаментальній теоретичній пропрацьованості питань, які пов'язані з формуванням системи соціального партнерства, існують певні проблеми, які перешкоджають подальшому розвитку й удосконалюванню цієї системи в Україні з погляду підвищення її результативності. Адже дана система являє собою комплекс динамічних процесів, які вимагають постійного розвитку відносин, у тому числі й у питаннях подальшого розвитку нормативно-правової бази, уточнення процедури формування системи представництва й ролі різних учасників соціального діалогу, їх місця у формуванні й розвитку цілісної системи соціального партнерства та інших.

Формулювання цілей статті. Враховуючи викладене, метою даної статті є висвітлення окремих із цих проблем і розробка пропозицій з мінімізації їх негативного впливу на формування і подальший розвиток соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основний зміст соціального партнерства полягає у тому, щоб в інтересах кожної зі сторін було не протиставлення об'єктивно різних інтересів цих сторін та не збільшення неминучих протиріч між ними, а, навпаки, врахування інтересів кожної зі сторін і часткове їх задоволення шляхом пошуку точок дотику через досягнення розумних компромісів та розвиток соціально-економічного співробітництва.

При формуванні системи соціального партнерства основні складності пов'язані з наявністю цілого ряду факторів, зокрема таких як:

- відносини між соціальними групами, мають суперечливі соціально – економічні інтереси які з одного боку зближують позиції сторін (схожі, і навіть певною мірою загальні корпоративні інтереси), та в той же час, з іншого боку, віддаляють ці позиції через суттєво одмінні й навіть протилежні інтереси. Саме інтереси сторін, що різняться і визначають у підсумку саму сутність взаємин цими групами;

- відносини, на яких базується соціальне партнерство, являють собою такі відносини між соціальними спільнотами з різними соціально-економічними інтересами, при яких не переслідуються досягнення мети повного сполучення цих інтересів, що саме по собі було б неможливим, а метою стає пошук шляхів досягнення певного оптимального балансу в реалізації окремих аспектів цих інтересів;

- соціальне партнерство можливе лише при досягненні взаємовигідних стосунків між соціальними групами і класами, у якому повинна бути об'єктивно зацікавлена кожна зі сторін соціального діалогу.

Вузловою проблемою, навколо якої формується соціальне партнерство, є з'ясування наявності й суті соціальної проблеми, а також чітка артикуляція як інтересів кожної із сторін у розв'язанні даної проблеми, так і можливих шляхів по досягненню взаємоприйнятого рішення. Для цього необхідно визначитися в ступені значимості даної соціальної проблеми для кожної зі сторін і у встановленні інтересів у рішенні цієї проблеми в кожного з можливих партнерів, з урахуванням об'єктивної оцінки реальності можливостей цих партнерів по її розв'язанню. Вироблення сторонами чітких правил дій у процесі співробітництва і усвідомлення ними того, що об'єднання їх чинностей і коштів дає кумулятивний ефект, є обов'язковою складовою при формуванні системи соціального партнерства. Таким чином, до ключових моментів процесу формування системи соціального партнерства можна віднести наступне:

- інтереси партнерів у вирішенні соціальних проблем;

- правова обґрунтованість партнерства в цілому й можливих шляхів вирішення соціальних проблем зокрема;

- можливості й сильні сторони кожного з партнерів у досягненні консенсусу;

- правила взаємодії та співпраці між партнерами й здійснення сторонами взаємного контролю дотримання ними прийнятих зобов'язань;

- наявність актуальної, об'єктивної й достовірної інформації, необхідної для формування і розвитку соціального партнерства;

- безперервний і стабільний характер процесів соціального партнерства;
- пошук інноваційних шляхів у вирішенні соціальних проблем.

Процес формування й розвитку системи соціального партнерства в Україні показує, що відповідною крапкою формування системи соціального партнерства в країні з'явилася ідея тристороннього соціального діалогу, що базується не тільки на відносинах між найманими робітниками і роботодавцями, а також за участю третьої сторони – представників органів державної влади й місцевого самоврядування. Особливістю цієї третьої сторони соціального діалогу є те, що вона, з одного боку, виступає в якості суб'єкта, відповідального за формування і реалізацію державної соціальної політики в суспільстві і його регіонах, яка спрямована на соціальний захист різних верст населення, і в той саме час, з іншого боку, ця сторона виступає в якості представників найбільшого в державі (регіоні) роботодавця. Таким чином, формування української соціальної політики в цілому й системи соціального партнерства зокрема базується на засадах управління об'єктивним конфліктом інтересів між принципами економічності й раціональності в бізнесі (роботодавці) і прагненням до отримання необхідного (бажаного) споживчого набору різноманітних матеріальних благ і послуг в якості еквівалентності компенсації витрат праці (наймани робітники). Третя сторона соціального діалогу органів державної влади (місцевого самоврядування) в цьому процесі в окремих випадках виконує роль «третьої сторони конфлікту» – представники різних політичних партій, відповідальних за формування державної соціальної політики, поперемінно займають позицію то однієї, то іншої зі сторін. Так, наприклад, у процесі політичної боротьби за владу в країні (регіоні) окремі політичні сили критикують соціальну політику що проводиться в державі з питань недостатнього фінансування соціальних проектів і вирішення проблем, пов'язаних з підтримкою соціально вразливих категорій громадян. Однак після приходу до влади на перший план висувуються проблеми, пов'язані з необхідністю забезпечення економічної й раціональної витрати ресурсів.

Однієї з особливостей формування системи соціального партнерства в Україні, на наш погляд, є те, що при формуванні даної системи основна увага була зосереджена винятково на трудових відносинах, які, безумовно, є найбільш гострими та затребуваними у суспільстві. Тому соціальне партнерство в Україні на окремих етапах його розвитку можна розглядати у вигляді специфічної форми взаємодії роботодавців і найманих робітників саме в питаннях, пов'язаних із трудовою сферою.

Такий підхід до формування системи соціального партнерства, з одного боку, дозволяє забезпечити досить детальне наукове, правове й організаційне опрацювання питань праці й трудових відносин, однак, з іншого боку, у певній мірі приводить до звуження спектра проблем, розглянутих у процесі соціального діалогу, що ускладнює пошук варіантів для підвищення результативності дії системи соціального партнерства. Значний внесок у дослідження й формування трудових відносин, що лежать в основі вітчизняної системи соціального партнерства, внесли А. Андрющенко, Н. Балабанова, М. Волинець, В. Геєць, В. Давыденко, В. Жуков, М. Задорожний, А. Колотий, Є. Лібанова, А. Мирошніченко, О. Новикова, Г. Осовой, В. Пилипенко, Н. Руденко, В. Смо-

ловик, С. Українець та інші. Широке експертне співтовариство в цих питаннях, яке складається не тільки з економістів, юристів і соціологів, а також із політологів, істориків, філософів та фахівців інших галузей знань, представляє найчастіше досить різні й не співпадаючі погляди, що стає предметом багаторічних дискусій. У той же час конструктивні цивілізовані відносини соціального партнерства припускають максимальне врахування інтересів різних соціальних груп й верств населення, а також узгодження цих інтересів і, можливо, більш повну їх реалізацію. Інакше вони не будуть ефективно сприяти формуванню стійкого соціально-економічного розвитку й політичної стабільності, а також установленню згоди в суспільстві. Таким чином, на наш погляд, механізми реалізації політики соціального партнерства не повинні обмежуватися тільки сферою соціально-трудових відносин. Реалізація цих механізмів повинна бути тісним чином пов'язана з участю в процесі соціального партнерства багатьох суспільних об'єднань, які репрезентують інтереси самих різних соціальних груп та верств населення та діють за принципом «ми усі знаходимося в одному човні». Владні структури повинні виступати при цьому в якості організаторів переговорних або єднаних процесів, у ході яких сторони домовляються та узгоджують свої інтереси шляхом досягнення компромісних рішень.

Такий підхід, на наш погляд, є достатньо виправданим ще й з тієї точки зору, що в суспільстві, поряд із соціальним партнерством, отримали широке поширення політичне, корпоративне, агентське й інші види партнерства. Крім того, усе більш широке застосування в практиці знаходить так зване некомерційне партнерство, яке реалізується некомерційними організаціями по досягненню соціальних, благодійних, культурних, освітніх, наукових і управлінських цілей у задоволенні нематеріальних потреб громадян, їх законних інтересів.

До основних соціальних вимірників, що дозволяють досить об'єктивно визначити стабільність стану соціальної системи в суспільстві, можна віднести такі як розміри заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог, субсидій, а також індекс споживчих цін, що визначає купівельну спроможність величини доходів громадян різних груп і категорій. Крім того, до цих вимірників також відноситься рівень безробіття, заборгованості по зарплатах і виплатах тощо. Саме навколо цих показників в основному й зосереджує увагу сторін соціального діалогу при формуванні системи соціального партнерства. Одне із центральних місць у соціальній політиці держави займають законодавчо закріплені нормативи мінімальних соціальних стандартів, дотримання яких забезпечить виключення або, принаймні, мінімізацію погроз, пов'язаних із провокуванням соціальної напруженості в суспільстві й втраті суспільством системної стабільності. При формуванні мінімального рівня такого роду соціальних стандартів (нижньої їхньої межі), безумовно, повинні враховуватися рекомендації міжнародних організацій (МАРНОТРАТ, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ВІЗ і т.п.), які вироблені багаторічною практикою й досвідом розвитку міжнародного співтовариства. Однак, на наш погляд, нижня межа цих стандартів, закріплених на законодавчому рівні, не повинна виступати в якості якого-небудь елемента, що становить загальний дохід громадянина. Рівень мінімальних соціальних стандартів повинен визначати той

обов'язковий обсяг надання соціальних послуг, пільг, компенсацій і доходу, нижче якого вони не можуть здійснюватися ні роботодавцями для найманих робітників, зайнятих у бізнесі, ні державою для своїх громадян. На законодавчому рівні повинні визначатися лише умови здійснення цих виплат для дотримання даних стандартів. Рівень мінімальних соціальних стандартів, закріплених у державній соціальній політиці, можна розглядати не тільки в якості орієнтирів, але й у якості діагностичної основи при оцінці як стану соціальної системи в суспільстві в цілому, так і системи соціального партнерства зокрема. Предметом же соціального діалогу як основного інструменту формування системи соціального партнерства повинна бути, на наш погляд, на визначених рівнях цього діалогу дискусія між сторонами не про законодавчо закріплені нормативи мінімальних соціальних стандартів, а про верхні значення цих стандартів, застосовуваних у певних галузях або корпоративних структурах. Верхніми значеннями соціальних стандартів можуть виступати показники, які, як правило, являють собою статистично фіксовані економічні, соціальні й екологічні показники розвитку (у тому числі з урахуванням ситуацій на міжнародному ринку праці, в успішних соціальних державах) які є, на відміну від мінімальних соціальних стандартів, не граничними, а показниками, що орієнтують.

Правові основи організації й порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення і реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві визначає Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Даним законом дана характеристика сутності соціального діалогу, визначені принципи його здійснення, рівні (національний, галузевий, територіальний і локальний) його проведення, сторони, що брали участь у процесі соціального діалогу; форми соціального діалогу й порядок проведення переговорів [4].

Саме діалогова модель соціальної взаємодії, що передбачається чинним законодавством України, у змозі гарантувати еволюційний шлях розвитку суспільства, тому що ця модель забезпечує:

- високу динаміку суспільного розвитку, не допускаючи при цьому «соціальних превантажень»;
- підтримує баланс впливу і факторів відновлення (модернізації), і консервативних початків у розвитку суспільства;
- конструктивно знімає наявні в суспільстві протиріччя.

Таким чином, на законодавчому рівні в Україні створені необхідні умови для забезпечення результативності при формуванні й реалізації соціальної політики на основі системи соціального партнерства, а саме:

- толерантність у відносинах усіх суб'єктів соціального діалогу один до одного;
- готовність сторін до прийняття компромісних розв'язків для досягнення консенсусу;
- певна переговорна впорядкованість, яка має на увазі чіткість, ясність і визначеність у характеристиці суб'єктів, що діють у цій сфері.

Згідно із законом «Про соціальний діалог в Україні», його метою є висновок договорів і угод – генеральній угоді (на національному рівні), галузевих і міжгалузевих угодах (на галузевому рівні), територіальних угодах (на територіальному рівні)

і колективних договорах (на локальному рівні). Саме комплекс, що укладається в результаті соціального діалогу угод і колективних договорів, є основою для формування й розвитку системи соціального партнерства в державі. Зміст угод і колективних договорів, а також обумовлена цим змістом послідовність висновку цих документів (на національному рівні, потім на галузевому й територіальних рівнях і в завершенні – на локальному рівні) визначається законом «Про колективні договори й угоди». Цим законом, який був прийнятий за 17 років до прийняття закону «Про соціальний діалог в Україні», визначається й сам характер проведення соціального діалогу. Таким чином, основу формування системи соціального партнерства в Україні та, відповідно, її ефективності становлять угоди, що укладаються на різних рівнях наступного змісту:

- на національному рівні генеральною угодою регулюються «...основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики й трудових відносин у державі», а також практично всі аспекти соціально-трудова відносин, починаючи від «...мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя», включаючи питання від «...розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів» аж до «...умов росту фондів оплати праці й установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці» і закінчуючи визначенням «...режиму роботи й відпочинку, умов охорони праці й навколишнього природного середовища» і інші;

- територіальні угоди включають практично всі «...норми соціального захисту найманих робітників підприємств», а також «...соціальні гарантії, компенсації, пільги», які передбачаються в генеральній угоді і є «...вище в порівнянні з генеральною угодою»;

- на галузевому рівні угоди регулюють також практично ті ж питання, що й на національному рівні (з певною деталізацією), але вже у вигляді встановлення «...галузевих норм», які «...не можуть погіршувати положення трудящих у порівнянні з генеральною угодою»;

- угоди, що укладаються на локальному рівні (колективні договори), є документами прямої дії, які розглядають практично всі питання, передбачені вище наведеними угодами, і «...можуть передбачати додаткові, у порівнянні із чинним законодавством і угодами, гарантії й соціально-побутові пільги» [5].

Безумовно, прагнення відобразити в генеральній угоді розв'язання настільки широкого кола питань, що мають прикладний характер для такої великої держави, як Україна, з різними регіональними й галузевими особливостями в характері й умовах трудових процесів, звичаях і традиціях, є важко здійснюваним завданням. Аналогічні проблеми виникають і при укладенні територіальних угод, які повинні відображати як інтереси широкого кола вкрай різноманітних (з технологічної, організаційної й економічної точок зору) регіональних бізнес-структур, так і інтереси територіальних громад. Більш однорідними є проблеми, характерними для обговорення на галузевому рівні, однак широке коло питань, що зачіпають вузько специфічні корпоративні особливості, ускладнює прийняття загальних погоджених рішень. Колективні ж договори, які укладені в чіткій відповідності з нормативними документами, перетворюються масивні томи до-

кументів, що дублюють законодавчі нормативи і корпоративні положення з широкого кола питань.

Внаслідок такого стану речей, в процесі практичної реалізації встановленого порядку оформлення результатів соціального діалогу, виникає ціле коло проблем, що знижують результативність та ефективність дії систем соціального партнерства, сформованих на основі цих договорів і угод як в суспільстві в цілому, так і на регіональному, галузевому та корпоративному рівнях зокрема, серед яких, наприклад, такі:

- ряд зобов'язань, які ухвалюються в угодах на різних рівнях, носять найчастіше декларативний характер, а також викликає сумнів реальність механізмів і умов для реалізації прийнятих зобов'язань;

- практично відсутня відповідальність сторін соціального діалогу за підготовку договорів і угод і їх реалізацію, незважаючи на те, що ці питання законодавчо врегульовані.

За матеріалами семінару-практикуму з питань соціального діалогу «Європейський досвід колективних переговорів» (організатор – шведський проект «Діалог на ринку праці – Україна»), який відбувся у м. Києві (22.09.2011 г.), успішність соціального діалогу і формування ефективної системи соціального партнерства, наприклад, у Швеції вдається досягти шляхом проведення чесних, відкритих, поважних, прозорих переговорів по чітко обмеженому перелікові питань на кожному із трьох рівнів:

- на національному рівні – переговори ведуться між центральною організацією роботодавців і національною організацією профспілок і обговорюють питання пенсій і соціального страхування;

- на галузевому рівні – вирішуються питання щодо зарплат і умов працевлаштування;

- на рівні компаній – конкретизація окремих питань, погоджених на галузевому рівні й формування корпоративних соціальних пакетів.

Висновки та перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. В якості пошуку шляхів, які, можливо, зможуть забезпечити підвищення ефективності формування системи соціального партнерства, можна запропонувати внесення змін до концептуальних підходів до змісту угод і колективних договорів, що укладаються під час соціального діалогу. Наприклад, зокрема, такі:

- на національному рівні сконцентрувати увагу на організаційних аспектах формування системи соціального партнерства – зобов'язаннях сторін зі сприяння спільного розвитку бізнесу, економіки й суспільства в цілому; питаннях, регулювання різних видів соціального, медичного й пенсійного страхування; напрямках розвитку соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством і відповідальності членів цього суспільства і суспільства в цілому за розвиток бізнесу тощо.

- до компетенції угод, що укладаються на регіональному рівні, можливо, треба було б віднести окремі аспекти зовнішньої соціальної політики суб'єктів, що ведуть фактичну господарську діяльність у регіоні (незалежно від місця їх юридичної реєстрації), а також діяльність регіональних органів керування й членів територіальних громад, яка спрямована на створення умов для розвитку бізнесу в регіоні. Серед напрямів зовнішньої соціальної політики бізнес-структур можливі різноманітні моделі, а саме: а) модель, яка обумовлюється тим, що розвиток бізнесу нерозривно пов'язано з розвитком території, коли межа між працівниками господарюючих суб'єктів та членами їх родин, а також іншим населенням території присутності бізнесу дуже примарна; б) модель, що характеризується проведенням добродійних акцій; в) модель соціального інвестування бізнесу шляхом реалізації соціальних програм у якості бізнес-проектів (з орієнтацією на кінцевий результат і наступною оцінкою ефективності); г) модель соціального партнерства бізнесу, органів державного управління й громадських організацій, яка передбачає уточнення й регламентацію сфер відповідальності бізнесу, влади і суспільства у спільному розв'язанні суспільно-значимих питань.

- на галузевому рівні угоди могли б сконцентрувати увагу на верхніх границях мінімальних соціальних стандартах для працівників галузі, механізмах формування коштів, що направляються на оплату праці, інші заохочувальні і компенсаційні виплати найманим працівникам, а також основних напрямів внутрішньої соціальної політики бізнес-структур галузі. Серед основних шляхів, що формують засади внутрішньої соціальної політики господарюючих суб'єктів, можна передбачити наступні: а) створення й забезпечення нормальних розумів праці й зайнятості; б) турбота про зміцнення здоров'я працівників; надання додаткових (понад передбачених законодавством) соціальних пільг і гарантій працюючим і членам їх родин; в) розвиток фізкультури і спорту на підприємстві, організація дозвілля й рішення побутових питань працівників підприємства (фінансування проведення робочої спартакіади, культурно-масових заходів, перерахування коштів профспілковому комітету для організації й проведення цієї роботи, придбання дитячих новорічних подарунків та ін.); г) заходи щодо реалізації молодіжної політики; д) надання адресної допомоги соціально-незахищеним категоріям населення, які пов'язані з кожним конкретним бізнесом; е) надання соціальних пільг і гарантій колишнім працівникам підприємства тощо.

- на локальному рівні в колективних договорах доцільно було б зосередити увагу на конкретизації прийнятих на галузевому рівні домовленостей і встановленні корпоративних норм і правил, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування бізнесу і трудового колективу.

Список літератури:

1. Миль Дж. Основы политической экономии. – М. : Недра, 1980. Т. 3. – 300 с.
2. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М. : Прогресс, 1993. – 360 с.
3. див. Мороз О. С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: проблеми та шляхи рішення // Економіка промисловості. – 2013. – № 4(64). – С. 135-136.
4. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 28. – С. 255.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 36. – С. 361.

Мороз О. С.

Запорожская государственная инженерная академия

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ**Резюме**

Исследованы теоретические вопросы формирования системы социального партнерства в обществе. Освещены проблемы развития и повышения эффективности социального партнерства, связанные с ролью органов государственной власти и местного самоуправления в социальном диалоге, а также местом основных социальных измерителей и минимальных социальных стандартов в процессе согласования интересов сторон. Предложено, в качестве одного из направлений повышения эффективности формирования системы социального партнерства, внесение изменений в содержание соглашений и коллективных договоров, заключаемых в процессе социального диалога.

Ключевые слова: коллективные договоры и соглашения, социальное партнерство, социальный диалог, социальные стандарты.

Moroz O. S.

Zaporozhye State Engineering Academy

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE**Summary**

Investigated theoretical questions of formation of system of social partnership in society. Problems of development and efficiency of social partnership, related to the role of public authorities and local self-government in social dialogue, as well as the place of basic social meters and minimal social standards in the process of harmonization of interests of the parties. Proposed, as one of directions of increase of efficiency of formation of system of social partnership, changes in the content of agreements and collective contracts concluded in the process of social dialogue.

Key words: collective contracts and agreements, social partnership, social dialogue, social standards.

УДК 331.25

Павлів В. В.

Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі

ПЕРСПЕКТИВНІ ФІСКАЛЬНІ СТИМУЛИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті обширно розглянуто перспективні фінансові стимули та методи розвитку, співпраці у сфері покращення всебічної привабливості системи недержавного пенсійного забезпечення. Відображено детальні зміни до відповідних кроків назустріч розвитку системи НПЗ у чинному законодавстві, сфера впливу якого поширюється як на фізичних, так і на юридичних осіб. Запропоновані фінансові заходи стимулювання розвитку системи базуються на системі переваг як для фізичних, так і для юридичних осіб – учасників системи НПЗ. Відповідні механізми здійснюються, насамперед враховуючи поточну структуру системи та НПЗ та особливості фінансової політики по відношенню до третього рівня системи ПЗ.

Ключові слова: недержавні пенсійні фонди, пенсійне забезпечення, фінансова політика, податки.

Постановка проблеми. Становлення системи недержавного пенсійного забезпечення (далі – НПЗ) зазвичай напряму залежить від факторів та чинників сприяння розвитку даної системи. У відповідний період необхідні певні важелі та напрями фінансово-економічного, які б надавали системі НПЗ ефективних стимулів до подальшого нарощення значимості у структурі соціального забезпечення України. Відповідні стимули та заходи розвитку системи повинні здійснюватися насамперед у співпраці між державними інститутами та недержавними Пенсійними фондами на користь бенефіціарів системи НПЗ. Серед проаналізованих найбільш вагомими та значимими як для фізичних осіб, так і недержавних Пенсійних фондів (далі – НПФ) є стимули та заходи фінансового характеру. В даному випадку необхідно дослідити та проаналізувати відповідні стимули та заходи і зазначити їх доцільність для розвитку системи НПЗ.

Аналіз останніх публікацій. Тема розвитку системи НПЗ в останні роки є доволі значимою

наукових напрацюваннях та аналітичних матеріалах, які торкаються сфери соціального забезпечення. Серед вітчизняних науковців проблематику перспективи розвитку досліджували В.В. Корнєв, В. Ємець, Ю. Привалов та інші. Але більшість досліджень авторів спрямовані на загальні погляди розвитку системи НПЗ, натомість у цій статті запропоновані методи та заходи розвитку системи НПЗ, які раніше не досліджувалися.

Метою статті є аналіз та визначення специфічних, різнохарактерних фінансових заходів та стимулів сприяння розвитку системи НПЗ через співпрацю між державними інститутами та НПФ.

Основні результати дослідження. Система пенсійного забезпечення України за часи незалежності зазнала багатьох змін, але відповідні зміни не змінювали кардинально структуру та функціональну складову сектору соціального забезпечення. Так, майже після чверті століття економічної розбудови економіки нашої держави система пенсійного забезпечення де-юре отримала розвиток у