

14. Аранчій В.І., Галінська Т.С. Методичні підходи до визначення економічної ефективності інтенсифікації аграрних підприємств / Вісник Харк. нац. тех. ун-ту сільського господарства: Економічні науки. - Харків: ХНТУСГ, 2010. – С. 81-89.

15. Сільське господарство України в 2008 р. – К. Держкомстат України 2009 р. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р.

16. Постанова КМУ від 19 вересня 2007 р. № 1158 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року».

17. Мельник Ю.Ф., Саблук П.Т. Агропромислове виробництво України: уроки 2008 року і шляхи забезпечення інноваційного розвитку // Економіка АПК. — 2009. — №1. — С.7.

УДК: 331.104

МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ І РОБОТОДАВЦЯМИ

Крулько Є.Л., аспірант, Панюшкіна О.В.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Розглянуто моделі соціально-трудових відносин в різних країнах світу. Узагальнено класифікацію моделей регулювання соціально-трудових відносин.

The social labour relationships were examined. Classification of models the social labour relationships was generalized.

Постановка проблеми. Питання вибору шляхів економічного та соціального розвитку України є надзвичайно актуальним сьогодні, в період соціально-правових реформ і політичних змін. Реформи, що проводяться зараз в країні, зачіпають майже усі сфери життя населення та мають особливий вплив на сферу прикладання праці. Реформування організаційної структури державних установ і організацій вимагає справедливих і виважених дій з боку держави у якості роботодавця, особливо в питаннях, що стосуються скорочення кадрів, зміни умов оплати праці або режиму робочого часу тощо. Пенсійна реформа безпосередньо впливає на стан відносин у сфері праці, змінюючи модель соціально-трудових відносин на нову, наближену до європейської. Постає питання, чи буде працювати ця нова модель на користь обох сторін соціально-трудових відносин і як швидко вона запрацює з достатньою ефективністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У центрі уваги багатьох вітчизняних вчених та спеціалістів у галузі економіки, державного управління, права, соціології часто було питання вибору оптимальної моделі соціально-трудових відносин для нашої країни. Вагомий внесок у вирішення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми зробили такі вітчизняні науковці, як: А.М. Колот, В.М. Геєць, О.В. Жадан, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.Ю. Ситник, А.І. Кудряченко, О.О. Герасименко, О. Поплавська, А. Нецадін та інші. Існуюча модель соціально-трудових відносин в Україні, яку називають соціальним партнерством, має багато недоліків, серед яких: недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низька мотивація

обох сторін соціально-трудових відносин до участі в соціальному діалозі; формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства тощо. Отже, проблема взаємовідносин між працівниками та роботодавцями залишається невирішеною, а також постає ще одне питання відносно застосування оптимальної моделі соціально-трудових відносин у практиці українських підприємств, яка б задовольнила обидві сторони цих відносин.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення та систематизація передового досвіду розвитку відносин у сфері праці на основі дослідження світових моделей соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з наслідків фінансово-економічної кризи є погіршення соціально-економічної ситуації, що характеризується падінням рівня реальних доходів та загальним зниженням рівня життя населення. За таких умов загострюються відносини між соціальними партнерами в питаннях зайнятості, рівня оплати праці та умов її виплати, погіршуються стосунки між роботодавцем та найманим працівником, змінюється ставлення один до одного. Така взаємодія сторін соціально-трудових відносин потребує чіткого аналізу задля визначення основних шляхів вирішення соціально-трудових конфліктів та перспектив подальшого розвитку відносин у сфері докладання праці. Необхідно дослідити закордонний досвід вирішення проблем у соціально-трудових відносинах. Розглянемо відомі моделі соціально-трудових відносин та їх основні риси, умовно об'єднані нами в схему на рис. 1.

За рівнем регулювання соціально-трудових відносин розрізняють наступні моделі [5]:

1. Перша група - моделі з домінуючим міжгалузевим рівнем, в яких найбільш значущим є загальнонаціональний рівень переговорів і угод (застосовуються у Бельгії, Ірландії, Фінляндії, Словенії, тобто у невеликих державах з відносно простою галузевою структурою).

2. Друга група - моделі з домінуючим рівнем компаній, в яких центр партнерства знаходиться на підприємствах, але за наявності певного регулятивного впливу галузевих та загальнонаціональних угод (застосовуються у Чехії, Естонії, Угорщині, Латвії, Польщі, на Мальті).

3. Третя група - моделі з домінуючим галузевим рівнем. Основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які у значній мірі розповсюджуються на всі або на більшу частину підприємств галузі (використовуються в Австрії, Німеччині, Греції, Італії, Голандії, Португалії, Іспанії, Словаччині, Швеції, тобто у розвинених державах зі складною галузевою структурою) [5].

Для української моделі соціально-трудових відносин характерною є друга група, де основним засобом регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем є колективний договір, норми якого ґрунтуються на нормах законодавства України про працю, генеральних, регіональних та галузевих угод.

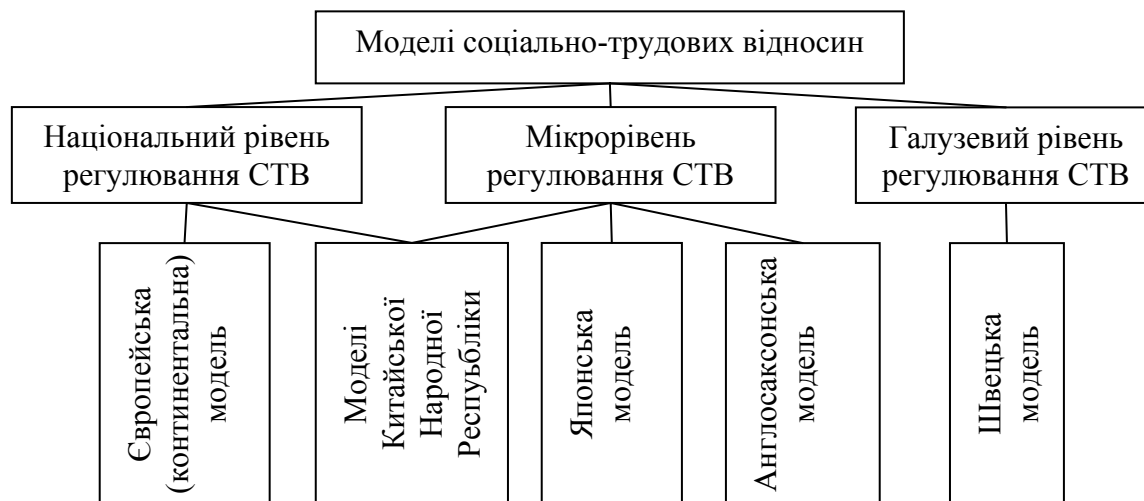


Рис. 1. Класифікація моделей соціально-трудоових відносин

Розгляд національних особливостей країн з ринковою економікою показує, що для них характерною є відмова від жорсткого регулювання трудових відносин в умовах стабільного і багаторічного існування системи гарантованого захисту прав трудящих. Інша характерна особливість - це гнучкість трудових відносин і послаблення прямого державного втручання до них [3].

Нижченаведена класифікація, запропонована Л. Мазіним [3], виділяє п'ять основних моделей:

1. Європейська (континентальна) модель - соціал-демократична, має такі риси і властивості: високий рівень правової захищеності працівника; жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; галузеве тарифне регулювання; відносно невелику диференціацію оплати праці.

2. Англосаксонська модель характеризується такими особливостями як: достатньо високий рівень розвитку трудового та цивільного права; відсутність централізованої системи управління зайнятістю та боротьби з безробіттям; надання широких прав і свобод роботодавцям щодо наймання й звільнення працівників; функціонування моделей корпоративних колективно-договірних відносин та відсутність таких відносин на рівні галузей та регіонів; робота з підготовки персоналу ведеться тільки в рамках окремих фірм та їхніх галузевих асоціацій; високий рівень диференціації оплати праці; мінімальна оплата праці в країні, як правило, законодавчо не закріплюється. Дана модель поширена в таких країнах, як США, Великобританія, Австралія, Нова Зеландія.

3. Японській моделі соціально-трудоових відносин властива низка національних рис, як-от: поширення принципу довічного наймання працівника; пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі; високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов'язаних з ним методів мотивації праці; унікальні внутрішньофірмові системи росту і просування працівників.

4. У Китайській Народній Республіці соціально-трудоові відносини представлені двома моделями. У державному секторі - жорстке державне регулювання соціально-трудоових відносин. У приватному - повна відсутність державного регулювання цих відносин.

5. Для шведської моделі характерні наступні риси: держава здійснює лише законотворчу функцію і створює правові основи для діяльності господарюючих суб'єктів; активна роль держави проявляється в розробці й здійсненні програм, що стосуються ринку праці [3].

На основі вищезазначеного найбільш характерною моделлю соціально-трудових відносин для українських підприємств можна вважати шведську модель, оскільки держава створює законодавчу базу регулювання відносин між роботодавцями і працівниками та приймає участь у регулюванні ринку праці. Деякі риси інших моделей можна прослідити й в Україні, наприклад, на деяких державних підприємствах існує залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі, в країні має місце тарифне регулювання оплати праці на регіональному та галузевому рівні. Зрозуміло, що повністю відтворити модель взаємовідносин між працівниками і роботодавцями іншої держави неможливо, тому необхідно обирати ті підходи, які будуть прийнятними для сторін соціально-трудових відносин в Україні.

Найбільш розповсюдженим типом соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу (Франція, Німеччина, Швеція) є соціальне партнерство, яке з'явилося в кінці XIX століття в умовах зародження виробничої демократії. Сьогодні найдієвіші системи соціального партнерства функціонують в багатьох європейських країнах (Ірландія, Австрія) [7].

Соціальне партнерство можна визначити як систему відносин у соціально-трудовій сфері, яка включає систему інститутів, механізмів і процедур, спрямованих на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців, сприяння досягненню взаємоприйняттого компромісу.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. Існують дві основні моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава за такої соціальної моделі є лише арбітром або посередником у разі виникнення соціальних конфліктів.

Нині найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія тощо. Тобто за такої системи у регулюванні соціально-трудових відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава. У країнах, що розвиваються, системи соціального партнерства немає взагалі [4].

Міжнародна організація праці у своїх документах дотримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: «американська», яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; «німецька», що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; «скандинавська», яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва.

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Висновки. Основними моделями соціально-трудових відносин вважають європейську, англосаксонську, японську, шведську, які мають свої особливості і різну ефективність у регулюванні відносин між роботодавцями і працівниками. Основою для формування української моделі соціально-трудових відносин стали засади шведської моделі. Подальший розвиток соціально-трудових відносин в Україні базується на принципах соціального партнерства. У даний час модель соціального партнерства вважається найбільш ефективним у сфері регулювання соціально-трудових відносин, оскільки максимально враховує інтереси як найманих працівників, так і роботодавців.

Література:

1. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К.: Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2009. – 864 с.
2. Герасименко О.О. Компоненти моделі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві / О.О. Герасименко // Стратегія економічного розвитку України. – 2009. – №24-25. – С.198-203.
3. Жадан О.В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудових відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua>.
4. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/eb/ep.html>.
5. Нецадін А., Горін М., Рогова В. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? / А. Нецадін // Человек и труд. – 2007. – №2. – С.17-21.
6. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання / О. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2004. – №1. – С.42-48.
7. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/eb/ep.html>.

УДК 631.11:339.1:65.011.3

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗОВНІШНЬОМУ РИНКУ

**Ксьонжик І.В., к.е.н., доцент, Попова О.В., студент
Миколаївський державний аграрний університет**

В статті розглянуто основні аспекти зовнішньоекономічної діяльності підприємств АПК, узагальнено та доповнено сфери ризику зовнішньоторговельної діяльності. Досліджено вплив негативних явищ та ризиків на ефективність функціонування українських аграрних підприємств; запропоновано можливі шляхи підвищення конкурентоздатності вітчизняної продукції на світовому ринку.

In the article the main aspects of foreign economic activity of agriculture, summarized and added risk areas of foreign trade. The influence of negative effects and risks to the effective functioning Ukrainian agricultural enterprises and proposed possible ways of increasing the competitiveness of domestic products on world markets.