

Оцінити ефективність прийнятих законодавчих змін щодо застосування спеціального режиму ПДВ в сільському господарстві буде можливо лише з часом.

Література:

1. Азаров М. Я. Проект Податкового кодексу України - <http://www.minfin.gov.ua>

2. Катеринчук М. Д. Проект Податкового кодексу України - <http://www.eurorukh.org.ua/files/pk.rar>

3. Закон України «Про податок на додану вартість» від 3 квітня 1997р. №168197 - <http://zakon1.rada.gov.ua>

4. Закон України «Про вияснення змін до деяких законів України щодо підтримки агропромислового комплексу в умовах світової фінансової кризи» від 22 грудня 2009р. № 1782-17 - <http://zakon1.rada.gov.ua>

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНЗИТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

Кафлевська С.Г., к.е.н., доцент, завідувач кафедри організації агробізнесу Вінницького національного аграрного університету

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки та реалізації стратегії розвитку держави. Розбудова нової системи соціально-трудова відносин як соціально-економічного фундаменту держави відбувається в Україні спонтанно із застосуванням розрізнених за суттю, нерегульованих у часі й неадекватно спрямованих заходів щодо розв'язання окремих соціально-трудова проблем. У процесі здійснення економічних реформ вітчизняні реформатори основний акцент роблять на такі інструменти реформування економіки як власність, грошовий обіг, оподаткування тощо, залишаючи на потім розв'язання проблем у соціально-трудова сфері. Сподівання на те, що закони ринкового господарства, приватна власність самі все розставляють на свої місця на принципах саморегулювання не можуть виправдатися і приречені на невдачу.

Недооцінка значення соціально-економічної політики посилює втрату людського капіталу, призводить до того, що замість сталого формування середнього класу як основи соціальної й економічної стабільності суспільства відбувається розшарування його за рівнем

доходів, дедалі більша частка населення потрапляє в категорію соціально незахищених. Вважаємо, що недостатньо уваги приділяється прогнозуванню та аналізу соціальних результатів рішень, що приймаються на державному рівні.

Розв'язання багатьох проблем, які виникли у зв'язку із структурними змінами в суспільстві, неможливе недемократичними засобами при ігноруванні відмінності інтересів. Відносини між найманими працівниками і роботодавцями в усі часи залишається надзвичайно гострою проблемою. Розв'язати її означає зберегти соціальну й економічну стабільність у країні, створити передумови для сталого економічного розвитку та соціального прогресу. Тому участь різних частин соціальної структури у вирішенні цього питання обов'язкове, бо в Україні вкрай необхідне соціальне партнерство. Економічний і політичний розвиток будь-якого суспільства неможливий без економічного зростання. Соціально-економічна політика уряду України також спрямована на досягнення сталого економічного зростання, і одним із можливих засобів цього є створення ринкової, соціально орієнтованої, відкритої економічної системи, що потребує ефективного функціонування системи соціально-трудова відносин [1, с.24].

Отже, однією з особливостей перехідного етапу до ринку в Україні є те, що держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудова відносин, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не працюють на повну потужність. Колишня модель регулювання соціально-трудова відносин в Україні фактично не діє, а функціонує неадекватна соціально орієнтованій економіці система регулювання цих відносин, для якої характерні спонтанність, несвоєчасна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність задіяних недостатня для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу.

Стратегічний характер соціально-трудова відносин дає можливість визначати і поступово, безконфліктно реалізовувати довгострокові завдання уряду стосовно економічного зростання та соціальної політики. При невирішеності багатьох питань формування системи соціально-трудова відносин, сучасного механізму соціального партнерства, актуальним є розробка напрямів розвитку системи відносин у сфері праці, удосконалення існуючої законодавчої та нормативно-правової бази з урахуванням досвіду країн світу і європейських стандартів, безпосередньо самого механізму соціального партнерства, соціальних угод різних рівнів укладення, конкретизація ролі держави у соціальному діалозі [2, с.100].

Стан справ у підприємствах України свідчить про те, що становлення нової системи соціально-трудових відносин базується на принципі ігнорування спадкоємних рис. Дотеперішня система соціально-трудових відносин ліквідована майже повністю, проте не всі її елементи не відповідали вимогам ринкової економіки. Визначимо основні риси соціально-трудових відносин у підприємствах за часів командно-адміністративної економіки:

- керівний склад підприємств проводив політику патерналізму стосовно своїх працівників;
- у підприємствах існувала власна система підготовки та перепідготовки кадрів;
- діяла система укладання і контролю за виконанням колективних договорів;
- у мотивації до ефективної праці широко використовували моральні стимули;
- заробітну плату виплачували регулярно, проте рівень її був неприпустимо низький;
- безробіття у відкритій формі практично не існувало, проте зайнятість була не завжди продуктивною;
- працівників частково залучали до управління підприємством, але в цілому був авторитарний стиль управління;
- на балансі підприємств знаходилися заклади соціальної інфраструктури, які надавали комплекс послуг працюючим [1, с.27].

Формування системи соціально-трудових відносин повинно здійснюватися відповідно до потреб розбудови в Україні соціальної держави. Обсяги й ефективність роботи щодо формування нового типу соціально-трудових відносин і нових методів їх регулювання є недостатніми. У процесі реалізації соціально-економічних реформ не враховується наявний досвід щодо причин економічної кризи в країні: низький престиж праці, низька мотивація до праці, загострення відчуження працівників від праці й управління, зниження творчої активності та трудової дисципліни, формальний підхід у застосуванні форм і методів організації праці. Потрібно враховувати й досвід інших країн, які здійснювали такі перетворення.

До основних характерних ознак розвитку соціально-трудових відносин у країнах із розвинутими ринковими відносинами слід віднести:

- відмова від авторитарного стилю управління;
- підвищення значення менеджменту персоналу;

- залучення найманих працівників до управління, застосування систем участі їх у прибутках підприємств та їхній власності;
- підвищення ролі висококваліфікованої праці та формування нових якісних рис робочої сили;
- поступове врегулювання інтересів між працею і капіталом, зростання реальних доходів працівників;
- функціонування єдиної системи державних соціальних гарантій найманих працівників.

Саме соціально-трудова сфера зазнала найбільших втрат у процесі ринкової трансформації. Проте можна відзначити й позитивні зміни в соціально-трудої сфері, а саме:

- розвиток приватної форми власності та різних форм господарювання, ліквідація монополії держави на використання робочої сили;
- розширення можливостей щодо вибору форм, видів трудової діяльності, ліквідація правових обмежень щодо мобільності робочої сили;
- поширення активнішої поведінки працівників щодо можливостей зростання матеріального забезпечення, доходів, матеріальних потреб за рахунок розширення пропозиції товарів і послуг;
- посилення заінтересованості найманих працівників щодо підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку робочої сили;
- підвищення готовності найманих працівників до високоінтенсивної праці за рахунок загострення конкуренції між ними за робочі місця [3, с.8].

Вважаємо, що хоча протиріччя між працею і капіталом за своєю природою є суттєвими, проте це не унеможливує розв'язання вагомих соціально-трудоих проблем у рамках існуючої моделі соціально-економічного розвитку шляхом застосування державних механізмів, ефективних форм соціального діалогу і партнерства. Природа соціально-трудої сфери є такою, що сподіватися на усунення існуючих проблем за допомогою ринкових механізмів саморегулювання є нереальним. Крім цього, ми не можемо розраховувати на ефективне розв'язання проблем у соціально-трудої сфері на основі використання існуючого потенціалу соціального партнерства як визнаного механізму реалізації прав громадян у демократичному суспільстві, що надає можливість соціальним групам брати участь у здійсненні соціально-економічної політики держави, у прийнятті рішень уряду, адміністрації підприємства, проведенні консультацій між представниками уряду, профспілок і роботодавців.

На нашу думку, держава повинна виконувати три функції у соціальному партнерстві:

- по-перше, виконувати функцію гаранта прав усіх громадян. Вона може спрямовувати свою діяльність на забезпечення підвищення добробуту суспільства, рівня освіти, створення умов для реалізації здібностей кожної особистості, гарантування недоторканості особи.

- по-друге, виступати у ролі роботодавця. Як будь-який власник, держава також зацікавлена у зростанні прибутковості своїх підприємств шляхом проведення реконструкцій, модернізацій, що відповідно може викликати скорочення штатів. Під час укладення трудових угод, тобто при здійсненні соціального партнерства, роботодавцями можуть бути підприємства з часткою державної власності понад 50%, бюджетні організації, державні фонди, органи місцевої влади, центральної виконавчої влади.

- по-третє, залишити за собою функцію посередника у трудових відносинах між роботодавцями, профспілками й найманими працівниками.

В Україні держава одночасно через свого представника реалізує тільки перші дві функції з трьох зазначених. Третя - частково реалізується у разі виникнення конфліктів у соціальному діалозі через встановлення “правил гри” (рис. 3.1) та обов’язкове втручання у роботу соціальних партнерів у випадку порушення ними законних прав, інтересів партнерів, суспільства в цілому [1, с.28] .

Отже, основними напрямками соціального партнерства є:

- забезпечення продуктивної зайнятості, соціального захисту звільнених працівників та безробітних;
- гарантії щодо охорони праці, робочого часу та часу відпочинку;
- визначення основних принципів організації оплати праці;
- встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці;
- захист доходів найманих працівників від їх знецінення через інфляційні процеси;
- контроль за виконанням трудових угод.



Рис.3.1 Механізм соціального партнерства

Проте, реальні процеси у сфері соціально-трудо­вих відносин не завжди відбуваються за механізмом соціального партнерства. Насамперед це стосується неформального сектора (тіньової економіки), особливо а аграрній сфері. Тут має місце високий рівень незареєстрованої зайнятості, юридичне неоформлені трудові відносини, неофіційні виплати заробітної плати (в „конвертах”) та різні заборонні та штрафні санкції, що різко знижує рівень гарантій для працівників і можливості легального захисту своїх прав в судах.

Вважаємо, що у сфері регулювання соціально-трудо­вих відносин необхідно здійснити реформування законодавчої та нормативно-правової бази. Потрібно включити до Кодексу законів про працю норми щодо регулювання всіх аспектів соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки з урахуванням консультацій з експертами в різних галузях права та використання практичного досвіду власників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств у даному питанні. Це стосується удосконалення механізму вирішення конфліктних ситуацій з приводу працевлаштування, звільнення підлеглих, надання їм звичайних, декретних і вимушених відпусток та ін. Проте навіть за умови розробки дієвої законодавчої бази слід стимулювати всіх суб'єктів правових відносин до її прозорого, неумисного використання (уникнення зловживань у процесі соціально-трудо­вих відносин з метою особистої матеріальної або соціально-психологічної вигоди).

Удосконалення системи соціально-трудо­вих відносин повинно здійснюватися у напрямі впровадження обов'язкового письмового укладення трудових і колективних і угод.

Про незацікавленість роботодавців в договірному регулюванні соціально-трудо­вих відносин свідчать й дані соціологічних досліджень, які показали, що роботодавці були ініціаторами укладення колективних договорів лише в 5 відсотках від загальної кількості укладених, а в решті випадках цей процес ініціювали тільки профспілки або безпосередньо працівники. На жодному з новоутворених останнім часом підприємствах не було укладено колективного договору, а в малому і середньому бізнесі вони укладаються лише на половині підприємств.

Обов'язкове письмове укладення трудових і колективних і угод зведе до мінімуму ризику працюючих у “неофіційному” секторі економіки в разі недотримання роботодавцями соціальних обов'язків, зобов'язань стосовно оплати, безпеки та охорони праці.

На наш погляд, з метою забезпечення дієвого соціального партнерства, наближення до рівноваги між попитом і пропозицією ринку праці, підвищення рівня зайнятості в аграрній сфері області, формування позитивного ставлення до роботи спеціалістів сільсько-господарських підприємств і досягнення економічної стабільності необхідно забезпечити умови для плідної співпраці між роботодавцями, найманими працівниками та профспілковими організаціями. З цією метою доцільно консолідувати всіх підприємців, працівників і профспілки в окремі блоки й призначити від них найдосвідченіших представників, які повинні спільно виділити ключові проблеми та запропонувати шляхи їх розв'язання державним інститутам (регламентування розміру мінімальної заробітної плати в трудових договорах, надання права підлеглим у разі потреби звільнитися за власним бажанням без відпрацювання законодавче встановленого мінімального терміну, регулювання).

Особливе значення на сучасному етапі становлення ринкових відносин і соціального партнерства в Україні має застосування міжнародних трудових норм про колективні трудові відносини, умови праці й соціальне забезпечення. Це норми, які відображають принципи укладення трудових угод, добровільного примирення й арбітражу, співпраці роботодавців і найманих працівників на рівні підприємства, галузі та країни, розгляду скарг, установлення мінімальної заробітної плати, захисту вимог працівників на випадок неплатоспроможності підприємця. Також ці норми стосуються питань з приводу скорочення тривалості робочого часу, праці на умовах неповного робочого дня (тижня), праці в нічний час, щотижневого відпочинку й оплачуваної відпустки, безпеки і охорони праці тощо. Цінність міжнародних трудових норм полягає у їх практичному застосуванні. Ратифікуючи конвенції, держави приймають на себе міжнародні зобов'язання застосовувати їх у законодавстві й на практиці. Рекомендації повідомляються усім державам - членам МОП для розгляду їх з метою набуття ними ваги шляхом прийняття закону або іншими шляхами.

Враховуючи корисний закордонний досвід, в Україні необхідно впровадити міжнародні положення про тимчасову зайнятість: визначення максимальної тривалості тимчасового найму, соціальних гарантій і заробітної плати, щорічних оплачуваних відпусток і виплат при звільненні.

Отже, незважаючи на негативні наслідки минулого (недосконалість правового законодавства, відсутність складної сучасної структури суспільства, нерозвиненість механізмів співпраці, державно-матеріалістський характер відносин на всіх рівнях життя тощо) є й конструктивні передумови для розвитку соціально-трудова відносин. Вважаємо, що соціальне партнерство забезпечує соціальну стабільність у суспільстві, оскільки попереджує та зменшує наслідки соціально-трудова конфліктів, дозволяє формувати сприятливу соціально-економічну політику держави, стимулює роботодавців до оптимального управління підприємством і трудовими ресурсами, мотивує працівників до високопродуктивної праці, а запропоновані напрями удосконалення механізму соціального партнерства сприятимуть реалізації колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, формуванню демократичного суспільства.

Література:

1. Мазур Л. В. Регулювання трудових відносин //Аспекти праці. – 2000. - №8 – С.24 - 28
2. Мішенін Є.В. Косодій Р. П. Соціально – економічні та екологічні напрями розвитку сільських територій // Економіка АПК. – 2005. - №5. – С.98 - 105
3. Бутенко В. М. Організаційно – економічні основи функціонування соціальної сфери села / Автореферат дисертації на здобуття наук. ступеня к. е. н.- Суми. – 2005. – 20 с.

НЕОБХІДНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Скорук О.П., к.е.н., доцент

Вінницький національний аграрний університет

Серед кола проблем, що склалися на сьогоднішній день в Україні, важливе місце належить питанням ринку праці й створенню ефективного, адекватного сучасним умовам, механізму регулювання зайнятості.

Ринок праці та трудові ресурси об'єктивно входять до системи національної безпеки України, оскільки виступають ресурсною основою та одним із інструментів впливу на розвиток соціальних загроз. Функціонування ринку праці може стати вирішальним фактором