

57 років, може навіть погіршити наявну ситуацію (більшість чоловіків не доживе до пенсійного віку). Тому під час прийняття такого рішення варто враховувати демографічну ситуацію в країні;

- продовжувати роботу із вдосконалення пенсійного законодавства, особливо в частині впровадження нагромаджувального рівня пенсійного страхування;
- зменшити кількість пілг, створюючи окремі пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Потрібно стимулювати працедавців покращувати умови праці для запобігання втраті здоров'я та продовження тривалості активного періоду життя працівників, ніж давати змогу виходу на пенсію раніше встановленого віку;
- вдосконалити механізм індексації пенсій з метою підтримки купівельної спроможності доходів та запобігання бідності пенсіонерів;
- скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат;
- заборонити раптове збільшення обсягу пенсій у час передвиборчої кампанії.

Література

1. Закон України "Про пенсійне забезпечення" № 1788-ХІІ від 05.11.1991 р.
2. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" № 1058-IV від 09.07.2003 р.
3. Закон України "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування" № 400/97-ВР від 26.06.1996 р.
4. Лукович Віталій Переваги сучасної системи пенсійного страхування: втрачені можливості із зволіканням впровадження другого рівня // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 8(74).
5. Національна система загальнообов'язкового державного соціального страхування: сучасні проблеми та стратегія розвитку : монографія / Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.В. Макарова, У.Я. Садова, Н.І. Андрусин, Г.В. Герасименко, І.О. Курило, І.О. Крючкова, І.В. Крючкова, П.Б. Левін. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2006. – 178 с.
6. Плаксії Марія Особливості пенсійного забезпечення Чилі та Аргентини/ Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 4(70).
7. Плаксії Марія Пенсійне забезпечення в Чехії // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 6(72).
8. Плаксії Марія Система пенсійного забезпечення Грецької Республіки // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 8(74).
9. Погорелова Світлана Історія становлення державної системи соціального захисту в європейських країнах // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 5(71).
10. Ткаченко Лідія Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – № 8(74).

УДК 331.5.331

Викл. О.В. Копитко – Львівський технікум залізничного транспорту

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ

Розглянуто проблеми розвитку соціально-трудомих відносин, враховуючи кризові явища в економіці України. Зроблено акценти на вітчизняний досвід функціонування цих відносин в умовах ринкової економіки, визначено шляхи щодо забезпечення соціальної спрямованості та становлення соціального партнерства.

Ключові слова: соціально-трудомих відносини, ринок праці, соціально-економічний розвиток, заробітна плата, економічне стимулювання.

Lecturer O.V. Kopytko – Lviv Technical Secondary School of Railway Transport

The development problems of social-labor sphere in intensification conditions of economic reforms in Ukraine

The development problems of social-labor relations are considered, taking into account crisis phenomena in economy of Ukraine. Accents on home experience function of these relations in condition of market economics are made, providing ways of social directivity and social partnership formation are determined.

Keywords: social-labor relations, the labour market, social – economic development, salary, economic stimulation.

Постановка проблеми. На сьогодні неможливо собі уявити ефективне функціонування економіки без розвитку соціально-трудої сфери, адже людський чинник має надзвичайно важливе значення щодо сталого розвитку України, оскільки в центрі уваги є людина, її освіта, потреби, інтереси та рівень життя. Потреби, інтереси, рівень життя постійно змінюються і залежать від підйому чи спаду економіки, адже під час здійснення економічних реформ соціально-трудова сфера найбільше відчула ці негативні деформації, оскільки в багатьох випадках наймані працівники не мають соціальних гарантій, як у державній та недержавній сферах економіки: спостерігається заборгованість зі заробітної плати, істотна диференціація доходів населення, доходи значної частини громадян нижче прожиткового мінімуму. Тому дослідження розвитку соціально-трудої сфери в умовах ринкової економіки є надзвичайно актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджували соціально-економічні відносини ще класики політичної економії Д. Рікардо, А. Сміт, Дж. Кейнс, Ф. Хайєк та ін. Сучасні українські та російські вчені теж активно висвітлюють цю проблему, а саме: Л.Т. Шевчук, У.І. Садова, К.В. Прокопишак, Л.К. Семів, М.І. Долішній, Г.І. Купалова, М.К. Орлатий, К.І. Якуба, Л.І. Абалкін, Р.С. Гранберг, В.Г. Макушин, С.М. Кодомцева, Б.Г. Збишко та ін.

Постановка завдання. Зміна структури економіки України вимагає розроблення нової концепції формування соціально-трудоих відносин, що повинно забезпечити досягнення економічного зростання, не порушуючи при цьому соціальних стандартів. Система принципів та критеріїв соціальної спрямованості економічного зростання повинна оцінювати критерії соціальної орієнтації економічної політики. Вона має базуватись на оцінці соціально-трудоих відносин і на характеристиці якості трудових відносин, що визначається розміром оплати праці, використанням робочого часу, безпеки та умов праці, можливості розвитку у працівника його здібностей. Для дослідження цих критеріїв аналізується дуже багато параметрів стану суспільства, які охоплюють економічні та етичні складники, зокрема тривалість життя, розвиток охорони здоров'я, освіти, культури населення, трудову мотивацію, політичну стабільність, особисту безпеку та ін.

Виклад основного матеріалу. Трудова діяльність людини в будь-якій економічній системі є основним чинником у створенні трудової теорії економічного зростання. Згідно з цією теорією, зростання економіки розглядається одночасно і як умова відтворення людського капіталу. Отже, основним чин-

ником розвитку виробництва є використання трудового потенціалу суспільства. Вона націлює на досягнення соціально-трудових орієнтирів, основними з яких є збалансованість матеріальних чинників виробництва із людським фактором, ефективним використанням наявного трудового потенціалу держави, зростання продуктивності праці, що зумовить підвищення життєвого рівня населення.

У роботі [1] відзначено, що поняття соціально-трудових відносин стосується різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні аспекти трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

В Україні існує низка проблем, які знижують ефективність колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин: до процесу колективних переговорів залучається незначна частка найманих працівників; досить часто зміст колективних договорів та угод не охоплює всіх аспектів соціально-трудових відносин і не забезпечують належного соціального захисту працівників, тому необхідно конкретизувати та вдосконалити зміст угод. Для вдосконалення соціально-трудових відносин треба створити умови для розвитку комплексу заходів соціального партнерства, партнерських відносин.

Прогресивний розвиток соціально-трудових відносин не можливий без істотного зниження тінізації, бо поширення "тіньових" економічних відносин у соціально-трудої сфері є причиною руйнування економічних відносин. Для цього необхідно створити умови для детінізації економіки України, шляхом: запровадження системи повного та чіткого обліку за здійснення усіх економічних операцій; створення системи економічної мотивації для всіх суб'єктів господарювання стосовно здійснення підприємницької діяльності виключно в межах чинного правового поля; посилення економічної, адміністративної, кримінальної діяльності; підвищення правосвідомості і правової культури українців.

Основою соціально-трудових відносин є заробітна плата, рівень якої в Україні є нижчим від країн Східної Європи, не говорячи про індустриальні країни світу. Окрім того, що заробітна плата низька, є і таке явище як її вчасна невивплата, тобто заборгованість із виплати заробітної плати. По регіонах України за 1997-2008 рр. простежувалась така динаміка (табл. 1) [2]. Як видно із цієї таблиці, динаміка суми заборгованості має тенденцію до зниження, адже по Україні у 1997 р. вона становила 4188,7 млн грн, у 2008-668,7 млн грн.

Примітка. З січня 2005 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати враховує дані економічно активних підприємств, суб'єктів господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, а також економічно неактивних підприємств. Динаміку показників приведено у відповідність до цієї методології.

Табл. 1. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати за регіонами (станом на початок року, млн грн)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Україна	4188,7	5165,7	6518,6	6400,8	4928,0	2656,6	2548,2	2232,4	1111,2	960,3	806,4	668,7
Автономна Республіка Крим	132,4	172,3	202,6	180,8	150,6	72,9	90,6	76,7	43,0	45,6	48,3	44,6
Вінницька	137,9	151,9	210,4	219,3	161,9	92,2	91,9	70,0	47,1	50,8	30,5	19,9
Волинська	91,7	99,6	132,7	112,2	82,8	32,6	30,3	22,1	9,9	7,3	3,6	2,6
Дніпропетровська	460,1	554,4	652,9	578,1	418,2	210,3	197,6	172,5	82,0	65,6	47,3	33,0
Донецька	583,8	748,3	895,7	984,7	865,7	695,6	673,4	641,1	282,6	227,7	178,3	169,0
Житомирська	108,0	131,8	169,1	162,1	137,9	79,7	82,8	70,0	39,3	33,9	25,1	14,5
Закарпатська	48,5	47,9	64,0	48,6	35,2	16,0	11,9	5,7	2,1	2,1	2,2	4,2
Запорізька	178,6	215,2	241,6	239,0	137,8	54,0	53,7	50,6	35,7	31,8	27,6	23,9
Івано-Франківська	98,1	116,5	137,3	123,6	88,4	50,0	35,8	26,9	12,4	7,2	6,2	4,3
Київська	136,0	196,6	219,1	224,4	188,9	97,6	97,7	72,4	37,2	29,4	21,4	17,8
Кіровоградська	109,6	154,3	193,3	190,0	133,4	55,2	47,1	43,7	24,1	28,4	36,9	33,4
Луганська	304,2	423,7	573,0	578,2	465,6	318,4	339,1	343,8	114,3	84,8	81,5	77,8
Львівська	163,6	196,8	273,6	219,5	176,5	114,3	131,5	111,0	41,4	37,5	30,4	22,6
Миколаївська	109,2	140,5	193,2	204,9	168,4	37,4	27,0	27,9	23,5	18,8	24,9	14,8
Одеська	186,8	176,4	216,4	206,8	156,5	58,9	45,7	38,9	21,2	34,0	28,2	27,7
Полтавська	145,6	183,3	243,5	238,7	192,9	76,3	63,6	45,2	26,6	24,2	17,2	8,7
Рівненська	97,6	116,0	129,3	126,8	80,5	35,9	36,8	22,3	8,8	9,7	8,4	6,9
Сумська	114,8	140,6	205,8	207,0	138,9	40,0	44,4	40,1	31,7	34,1	25,6	16,9
Тернопільська	95,2	131,5	161,8	162,6	128,3	51,1	40,7	27,6	26,9	28,3	22,4	14,4
Харківська	295,9	323,0	416,7	434,1	306,2	139,5	88,9	70,6	36,4	30,6	51,1	55,5
Херсонська	99,5	126,5	171,8	173,3	153,9	68,0	67,1	63,7	42,0	21,5	11,3	8,6
Хмельницька	108,7	135,7	178,3	196,6	141,4	65,6	77,2	74,9	63,3	50,6	32,4	16,4
Черкаська	112,4	159,2	210,1	210,5	161,3	68,4	63,6	45,9	25,9	26,5	21,3	15,3
Чернівецька	52,5	63,9	72,3	73,5	57,7	19,2	21,1	16,1	5,8	5,4	3,6	2,7
Чернігівська	91,1	126,9	178,7	157,0	93,9	43,5	37,2	23,7	14,5	14,0	11,8	6,2
м. Київ	104,9	110,0	144,7	124,4	83,9	46,4	37,8	18,8	8,9	6,5	7,4	6,6
м. Севастополь	22,0	22,9	30,7	24,1	21,3	17,6	13,7	10,2	4,6	4,0	1,5	0,4

Проте, в таких областях, як Донецька, Харківська, АР Крим, Дніпропетровська, Луганська, Одеська, Запорізька суми заборгованостей є більшими, ніж в таких, як Волинська, Закарпатська, Чернігівська, Чернівецька, Черкаська. Це свідчить про те, що заборгованість вища у тих регіонах, де розвинена промисловість і продукція зорієнтована на експорт. З початком економічної кризи заборгованість заробітної плати по Україні [3] лише за січень місяць становила 1123,5 млн грн, тобто більше в 1,7 раза, ніж за цілий 2008 р. і знову спостерігається негативна тенденція у цих областях: Донецька – 263,1 млн грн, Харківська – 107,0 млн грн, Дніпропетровська – 64,2 млн грн, Луганська – 91,3 млн грн. Такі негативні явища впливають на соціальну напругу в регіонах.

Однією з важливих проблем сучасної економіки є встановлення вартості трудових послуг та розмірів заробітної плати. У розвинених країнах з ринковою економікою відбувається підвищення стимулювальної функції тарифної системи оплати праці, що сприяє зростанню кваліфікаційного рівня працівників, а також враховує індивідуальні результати праці кожного працівника. З метою обґрунтування розмірів заробітної плати працівників та визначення результатів їх праці застосовується метод "оцінки заслуг", тобто комплексна оцінка результатів праці та якісних характеристик працівників (ініціативність, самостійність, використання робочого часу, стаж роботи, кваліфікація). Від результатів "оцінки заслуг" працівників безпосередньо залежить розмір його заробітної плати. Діапазон тарифу або окладу встановлюється у межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посадового окладу службовців.

У світовій практиці матеріальне стимулювання працівників стало основним важелем регулювання ефективності праці персоналу та одним з основних елементів мотивації праці. Різні форми та системи оплати праці спрямовані на заохочення працівників до підвищення оплати праці та покращення фінансових результатів діяльності підприємств.

Важливим елементом матеріального стимулювання та засобом зацікавлення працівників у підвищенні ефективності та результативності роботи підприємства є колективна система преміювання персоналу. Існують різні методи преміювання та системи участі в результатах роботи підприємства. До найвідоміших систем належать системи Скенлона, Раккера, "Іпрошейр". Системи Скенлона та Раккера передбачають щомісячну виплату премій за результати минулого місяця. Натомість, у системі "Іпрошейр" застосовуються нормо-години, базисні коефіцієнти продуктивності, а для контролю нормативів часу – принципи "стелі" та "викупу" норми. У разі застосування цих систем спостерігається значне підвищення рівня продуктивності і праці, стимулювальна роль систем участі полягає у зростанні зацікавленості працівників у підвищенні ефективності праці [4, с. 222-223].

Важливе значення у соціально-трудових відносинах має соціально-економічна ефективність матеріального стимулювання працівників.

Ефективність праці визначається тим, наскільки правильно спеціалісти організують стимулювання діяльності персоналу. У наш час у ринково-конку-

рентній боротьбі виживають ті підприємства, для яких мотивація праці персоналу не є теоретичною абстракцією, а практичною справою. Ми уже готові по-справжньому оцінювати багатий досвід економічно розвинених країн.

Найістотніші моменти цього досвіду можна виділити таким чином:

- повна самостійність, розкутість економістів і керівників, необмежене право вибору в рамках дозволеного законом;
- ефективне функціонування механізму соціального партнерства;
- пріоритет застосування погодинної форми заробітної плати у різних її модифікаціях;
- обов'язкове виконання заданого обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів, мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів;
- врахування як особистих результатів праці, так і ділових якостей: кваліфікації, творчої ініціативи, швидкості, досконалості, якості роботи, внаслідок змінюється орієнтація підприємців у стимулюванні праці з кількісних на переважно якісні показники роботи, завдяки цьому надається перевага в оплаті розумової праці порівняно з фізичною;
- дедалі більше ціниться рівень професійних знань працівника. Заохочується суміщення пріоритетів, тобто суміжні знання в рамках однієї кваліфікації;
- у багатьох зарубіжних країнах популярним є стимулювання праці на основі оцінювання ефективності праці конкретних працівників, його участі у прибутках підприємства, в управлінні ним, велике значення надається стажу роботи.

За нових економічних умов набуває реального значення використання зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу. Сьогодні потрібна така система оплати праці, яка б враховувала традиційні форми і принципи матеріального стимулювання праці та нові системи оплати праці. У сприятливій перспективі об'єктивно зацікавлені всі: власник, менеджер, найманий працівник. Усі будуть прагнути більше вкласти в нові технології, у підвищення кваліфікації, в науку. Це одна з причин ефективного функціонування механізму соціального партнерства [5, с. 216]. На соціально-трудова відносини впливає безробіття. Так, зареєстроване безробіття у 2008 р. в Україні становило 658,3 тис. осіб (I квартал 2008 р.) (табл. 2) [6].

Є деякі відхилення поквартальні, проте вже за різними джерелами з грудня 2008 р. по січень 2009 р. воно становить 1,5 млн осіб, і якщо проаналізувати табл. 2, то можна зробити висновки, що воно збільшилось в областях з розвиненою промисловістю, адже є тенденції до збільшення і у м. Києві, Львівській, Хмельницькій, Тернопільській областях, де нові закони щодо розвитку підприємництва не стимулюють до високоефективної праці власників малих форм господарювання. Крім того, на збільшення рівня безробіття впливає і державна політика щодо повернення кредитів комерційним банкам і водночас банками депозитів вкладникам, що впливає на платоспроможність населення загалом.

Вивчення рівня безробіття має свої особливості. Так, у роботі [7, с. 222] відзначено, що особливо актуальним є вивчення безробіття на сьогодні в Україні і в Польщі, оскільки ці держави є не просто сусідами: кордон між ними є своєрідною розподільчою лінією між двома світами з різною ідеологією, рівнем життя, принципами господарювання тощо. Адже, це кордон між Європейським Союзом, в складі якого зараз перебуває Польща, і Україною.

Табл. 2. Зарєстроване безробіття населення за регіонами у 2008 році (в середньому за період)

	Січень – березень				Січень – червень				Січень – вересень			
	тис. осіб	у % до		тис. осіб	у % до		тис. осіб	у % до		тис. осіб	у % до	
		економічно активного населення датного віку	населення працездатного віку		економічно активного населення датного віку	населення працездатного віку		економічно активного населення датного віку	населення працездатного віку			
Україна	658,3	3,2	2,3	624,8	3,0	2,2	589,2	2,8	2,1			
Автономна Республіка Крим	21,5	2,4	1,8	19,9	2,2	1,6	18,0	2,0	1,5			
Вінницька	34,9	4,9	3,6	32,8	4,6	3,4	29,8	4,1	3,1			
Волинська	17,2	3,9	2,8	17,5	3,9	2,9	17,3	3,9	2,8			
Дніпропетровська	33,9	2,2	1,6	32,0	2,1	1,5	30,5	1,9	1,5			
Донецька	36,9	1,7	1,3	35,9	1,7	1,3	34,9	1,6	1,3			
Житомирська	25,2	4,4	3,3	24,6	4,2	3,2	23,9	4,1	3,1			
Закарпатська	18,1	3,3	2,4	18,0	3,3	2,4	17,7	3,2	2,3			
Запорізька	25,9	3,1	2,3	24,0	2,9	2,1	22,3	2,6	2,0			
Івано-Франківська	25,1	4,6	3,0	24,9	4,5	3,0	24,5	4,4	3,0			
Київська	20,9	2,7	2,0	19,9	2,6	1,9	18,8	2,4	1,8			
Кіровоградська	21,0	4,6	3,5	19,1	4,1	3,2	17,5	3,8	2,9			
Луганська	26,3	2,5	1,8	24,8	2,3	1,7	23,7	2,2	1,6			
Львівська	33,2	3,1	2,2	32,8	3,1	2,1	32,1	2,9	2,1			
Миколаївська	22,2	4,0	3,0	20,5	3,6	2,8	18,6	3,3	2,5			
Одеська	26,7	2,7	1,8	24,2	2,4	1,7	22,1	2,2	1,5			
Полтавська	33,9	4,8	3,8	30,9	4,4	3,4	28,7	4,1	3,2			
Рівненська	27,3	5,7	4,0	26,4	5,4	3,9	25,2	5,1	3,7			
Сумська	22,7	4,1	3,1	21,6	3,9	3,0	20,6	3,7	2,9			
Тернопільська	30,2	7,1	4,7	28,4	6,5	4,4	25,9	5,9	4,0			
Харківська	36,5	2,8	2,1	34,8	2,7	2,0	32,9	2,5	1,9			
Херсонська	19,3	3,8	2,8	17,8	3,5	2,6	16,0	3,2	2,4			
Хмельницька	24,9	4,4	3,2	23,5	4,1	3,0	21,6	3,7	2,8			
Черкаська	31,0	5,4	4,1	28,5	4,9	3,7	26,0	4,4	3,4			
Чернівецька	16,5	4,8	3,1	15,9	4,4	2,9	15,1	4,1	2,8			
Чернігівська	21,0	4,3	3,2	20,4	4,2	3,1	19,8	4,1	3,1			
м. Київ	4,7	0,4	0,3	4,5	0,3	0,3	4,5	0,3	0,3			
м. Севастополь	1,3	0,7	0,6	1,2	0,7	0,5	1,2	0,7	0,5			

Зазначимо, що на цей час сформувалася низка подібних і відмінних тенденцій формування безробіття в Україні і в Польщі. Серед подібних тенденцій найважливішою є та, що і Україна, і Польща беруть активну участь у формуванні глобального ринку праці. Друга подібна тенденція є та, що працівники кожної з країн шукають кращого заробітку у західного сусіда, в якого є вищий рівень життя. Для України таким західним сусідом є Польща, а для Польщі – Німеччина.

Важливу роль у зниженні рівня безробіття відіграє адаптація молоді до нових умов, особливо у період економічної кризи. Так, у роботі [8, с. 104-105] відзначено, що послідовне входження української освіти в європейський освітній простір матиме прогресивне значення для розвитку людського та інтелектуального потенціалів людей. Поряд з позитивами цього процесу, який передбачає стимулювання необмеженої міграції студентів, науково-педагогічних працівників, реальні наслідки матимуть:

- активний вплив найбільш здібної і підприємливої частини молоді на навчання до Європи, яка після закінчення навчання планує працевлаштуватися поза межами України. Цьому сприяє ще, що уряди європейських країн активно стимулюють залучення високоосвіченої робочої сили. А наша країна, наш регіон безповоротно втрачатиме найосвіченішу частину молоді генерации;
- масштабний приплив іноземних студентів з країн, що розвиваються і середньо розвинених країн, категорій молоді. Не важко спрогнозувати всі наслідки Болонського процесу для України і передбачити, які категорії населення будуть підвищувати рівень інтелектуального потенціалу регіону;
- посилення мобільності вчених, науково-педагогічних кадрів, яка активно розвиватиметься в офіційних (різні форми академічної мобільності) та прихованих формах (читання лекцій, наприклад, у країнах ЄС, залишаючись у штаті власного ВНЗ).

Для запобігання негативним наслідкам входження в європейський освітній простір держава повинна долучитись до того, щоб піднести престижність праці вченого, науковця і педагога, особливо в школі, оскільки від рівня освітньої підготовки у цій ланці освіти залежить успішність інноваційного навчання у вищій освіті та загалом освіти впродовж всього життя. Усі наступні кроки уряду та місцевої влади щодо вирішення цієї важливої проблеми повинні бути спрямовані на те, щоб повернути заробітній платі втрачені економічну роль і соціальне призначення основного життєвого стандарту.

Вирішенню проблеми нагромадження людського капіталу, формування інноваційної культури студентства, молодих вчених, представників інших вікових груп сприятиме інтеграція науки і вищої школи. З цією метою необхідно створити регіональні науково-освітні центри для реалізації комплексу регіональних інноваційних програм на середньотермінову перспективу за рахунок місцевих бюджетів. Діяльність таких центрів повинна активізувати наукові дослідження, що виконуватимуться силами фахівців освітніх установ. Важливе значення матиме також стажування в таких центрах аспірантів та молодих вчених.

Рівень доступності до освіти є важливим чинником функціонування соціально-трудова відносин. Проте не можна не відзначити і доступність

населення до медичного забезпечення, адже є різниця за рівнями доступності між міським та сільським населенням, що має істотний вплив на соціальну спрямованість ринкових відносин та процесів інтенсифікації становлення соціального партнерства в Україні.

Отже, ринок праці без розвинених систем соціального захисту створив умови нестабільності соціально-економічного становища працівників, оскільки багато питань, які раніше контролювала держава, передано в компетенцію підприємств (фірм), значна частина яких є у приватній власності. Тепер визначальну роль у досягненні позитивних тенденцій у покращенні життєвого рівня населення, становища найманих працівників – розміри а форми оплати праці, зайнятість, умови праці і режим роботи, підвищення кваліфікації працівників відіграють власники підприємств і якщо ці питання не вирішені, або вирішуються частково, стає базисом загострення соціально-трудових відносин.

Висновки. Основними критеріями оцінки тенденцій розвитку соціально-трудових відносин є: наявність і ступінь розвитку ринку праці із врахуванням застосування державного регулювання щодо скорочення рівня безробіття до допустимої межі (враховуючи порівняльну статистику зарубіжних країн); виконання норм трудового законодавства в контексті забезпечення основних прав працівників та власників, у реалізації соціального партнерства; вплив індивідуальних та колективних договорів у регулюванні соціально-трудових відносин; ефективність врегулювання трудових спорів та захист трудових і соціальних прав працівників; відповідність заробітної плати та диференціація залежно від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; рівень продуктивності праці із врахуванням ефективності витрат на освіту та професійну підготовку працівників, забезпечення їх охорони здоров'я, розроблення та впровадження прогресивних технологій, організація нових технологічних процесів, стимулювання високоефективної творчої праці; забезпечення належного рівня умов праці зі врахуванням рівня виробничого травматизму та професійних захворювань працівників, розроблення нормативних вимог щодо охорони праці; спрямованість соціальної політики із врахуванням пенсій та соціального страхування; суспільно-правовим полем, де людина реалізує цінності правової культури та свої соціально-економічні права.

Література

1. **Чайкіна І.О.** Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: http://www.rusnauka.com/22_NIOBG_2007/Economics/25036.doc.htm.
2. **Держкомстат України**, 1998-2008. Дата останньої модифікації: 12/03/2008. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u2006.html
3. **Держкомстат України**, 1998-2009. Дата останньої модифікації: 27/01/2009. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gdn/zvz/zvz_u/zvz2009_u.htm
4. **Блонська В.І.** Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.7. – 300 с.
5. **Качмарик Я.Д., Петришин Н.В.** Соціально-економічна ефективність матеріального стимулювання працівників // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.1. – 336 с.

6. Держкомстат України, 1998-2008. Дата останньої модифікації: 23/12/2008. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/rp_reg/reg_u/zbn_2008_u.htm

7. Шевчук Я.В., Прокопюк О.М. Проблеми безробіття в Україні та Польщі // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем : зб. наук. праць / за ред. д-р екон. наук, проф. Є.І. Бойко. – Львів : ІРД НАН України. – 2007. – Вип. 5 (67). – 662 с.

8. Семів Л.К., Лалакулич М.Ю. Розвиток людського капіталу Карпатського регіону в контексті євроінтеграційної стратегії України // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Сталий розвиток Карпат: сучасний стан та стратегія дій : зб. наук. праць / відп. ред. акад. НАН України М.І. Долішній. – Львів : ІРД НАН України, 2006. – Вип. 6 (62). – 276 с.

УДК 338.27.001.14

Доц. Т.В. Черничко, канд. екон. наук;

магістрант А.М. Удовенко – Мукачівський державний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПЛАНУ ЯК ФОРМА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ РИНКУ КОНДИТЕРСЬКИХ ВИРОБІВ В УКРАЇНІ)

Здійснено аналіз особливостей бізнес-планування підприємств кондитерської промисловості. Досліджено динаміку розвитку галузі та визначено можливості покращення фінансово-економічного стану підприємств галузі шляхом застосування бізнес-планування.

Ключові слова: бізнес-план, стратегічне планування, кондитерська галузь.

*Assoc. prof. T.V. Chernichko; undergraduate A.M. Udovenko –
State University of Mukachevo*

Improvement of business plan as form of strategic planning of production enterprise (on example of market of pastries wares in Ukraine)

In the article the features conducted business-planning of enterprises of pastry industry is analyzed. Research the dynamics of development of industry is carried out and possibilities of improvement of the economy position of enterprises of industry by application business-planning are certain.

Keywords: a business plan, strategic planning, pastry industry.

Бізнес-план є одним із складових документів, які визначають стратегію розвитку фірми, докладно розробляє економічний та фінансовий аспекти її функціонування, дає техніко-економічне обґрунтування конкретних заходів щодо покращення результатів діяльності. Реалізація стратегії ґрунтується на широких інвестиційних програмах, що є складниками цілої системи взаємопов'язаних технічних, організаційних та економічних змін за визначений проміжок часу [1].

Питанням складання бізнес-планів присвячено багато робіт зарубіжних та вітчизняних учених-економістів: К. Кіпермана, Н. Крилової, І.В. Ліпсіса, Г.Д. Львовського, В.Д. Маркової, М. Муллей, О.І. Пальчик, Г. Пітерса, А.Р. Полякова, Х. Роузена, Ю.І. Скірко, Р. Уотермена, В. Хруцького та ін.

Поряд з тим багато проблем, пов'язаних з бізнес-плануванням, не тільки не досліджено, але й не поставлено. Так, у наукових дослідженнях ще неналежно виразно визначено позицію щодо взаємодії плану і ринку, місце відносин