

розрахувати відношення вартості валової продукції до амортизаційних відрахувань, що, власне, і покаже нам ефективність використання основних засобів в даному виробничому циклі. Для детальнішої характеристики ефективності використання основних засобів можна також скористатись такими традиційними показниками, як фондозабезпеченість, фондовіддача та фондомісткість.

Розрахунок ефективності реалізації виготовленої продукції повинен базуватись на відповідних кількісних показниках. Це – обсяг товарної продукції; вартість товарної продукції; сукупні витрати на реалізацію:

а) матеріальні витрати, б) амортизація, в) оплата праці; виручка від реалізації; чистий прибуток.

Розрахунок якісних показників ефективності реалізації передбачає визначення відношення вартості товарної продукції й витрат на реалізацію до отриманої виручки та визначення рентабельності виробництва і реалізації. Для більш детальної картини можна також розрахувати частку матеріальних витрат, витрат на амортизацію та оплату праці персоналу в загальних витратах на реалізацію.

У ролі показників ефективності можна використовувати, наприклад, відношення приросту основних і оборотних фондів до приросту продукції, фондомісткість або фондовіддачу, виробництво продукції на одиницю витрат, показник рентабельності та ін.

Висновки. Запропонована система оцінки економічної ефективності ґрунтується на органічному взаємозв'язку конкретних показників. Вона дає змогу проаналізувати усі фактори господарської діяльності підприємства та визначити їх роль у формуванні кінцевого корисного ефекту. Крім того, дана система дозволяє конкретизувати складові ефективності. Такий підхід дає можливість окремо відстежити вплив виробництва й реалізації на досягнення позитивного результату та зробити висновки стосовно того, де криються основні резерви підвищення ефективності.

Література:

1. Балазюк О. Показники оцінки та аналізу ефективності виробництва безалкогольних напоїв [Електронний ресурс] / Балазюк О. – Режим доступу : www.library.tane.edu.ua/images/nauk_yudannya/KkHivA.pdf
2. Черевко Г. В. Сутність категорії ефективності в економіці сільського господарства / Г.В. Черевко // Вісник Львівського державного аграрного університету. – 2005. – № 12. – С. 3–15.
3. Чернушкіна О.О. Продуктивність виробництва і способи її оцінювання / О.О. Чернушкіна // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1(21). – С. 294–298.

УДК:338.12:330.131

З.В. Смутчак,
кандидат економічних наук, старший викладач,
Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРИНЦИПИ ГАРМОНІЗАЦІЇ

У статті висвітлюється сутність соціально-трудова відносин. Визначено основні принципи розвитку й регулювання соціально-трудова відносин, що сприяють модернізації економіки.

Ключові слова: соціально-трудова відносини, модернізація економіки, принципи, гармонізація.

В статье раскрывается сущность социально-трудовых отношений. Определены основные принципы развития и регулирования социально-трудовых отношений, которые способствуют модернизации экономики..

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, модернизация экономики, принципы, гармонизация.

The essence of the social and labour relations is revealed in the article. The main principles of the development and regulation of the social and labour relations, which furthered for modernization of economy, are defined.

Key words: The social-labor relations, the modernization of economic, the principles, harmonization.

Постановка проблеми. Ключовим елементом будь-якої економічної системи є соціально-трудова відносини (СТВ), оскільки саме від їх характеру й досконалості безпосередньо залежать якість трудового

життя, соціальна злагода в суспільстві, продуктивність праці і, врешті-решт, соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудова відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства й соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом.

Значення людської праці й гармонізації соціально-трудова відносин усе більше усвідомлюється в сучасному глобалізованому світі, який охоплено суперечливими процесами конкуренції, руху до економіки знань, прагненнями до забезпечення якісного людського розвитку. У цих умовах дослідження проблеми гармонізації соціально-трудова відносин видається нам вкрай важливим для пострадянських країн, які прагнуть до побудови соціально орієнтованої економіки, переходу до моделі інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багатогранна проблема гармонізації соціально-трудова відносин є предметом вивчення зарубіжних і вітчизняних дослідників. Вагомий внесок у розвиток наукових уявлень про формування гармонічних СТВ зроблено в працях А. Сміта, Е. Мейо, Г. Емерсона, Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберга та ін. В Україні цю проблему досліджували О.І. Амоша, С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та ін. Та доводиться констатувати, що проблема становлення соціально-трудова відносин ринкового типу та їх гармонізації все ще залишається недостатньо вивченою.

Метою статті є висвітлення основних принципів гармонізації соціально-трудова відносин в умовах модернізації національної економіки.

Виклад основного матеріалу. Огляд літературних джерел дозволяє узагальнити розуміння сутності сучасних соціально-трудова відносин. Вони являють собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями (суб'єктами та органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з найманням працівників, використанням та оплатою їх праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, підвищення ефективності роботи організації. Запорукою гармонійного розвитку соціально-трудова відносин є побудова чіткого механізму їхнього функціонування й регулювання.

Зауважимо, що специфічними особливостями системи соціально-трудова відносин в Україні є такі: значна роль державної форми власності в економіці країни; наявність розвиненої системи галузевих угод; укладання угод на регіональному рівні й функціонування регіональних органів соціального партнерства; відсутність цивілізованого механізму вирішення трудових спорів і конфліктів, що вимагає нетрадиційних заходів щодо їх розв'язування, існування значних обсягів тіньової зайнятості.

Світовий досвід свідчить, що гармонізації СТВ в Україні сприяло б:

- обмеження державного втручання у сферу трудових відносин, відмову від їхньої жорсткої регламентації з одночасним підвищенням рівня соціального захисту, що забезпечувало б кожному працівникові й членам його родини гідні умови життя;

- визнання важливої соціальної ролі найбільш активних, кваліфікованих і талановитих працівників, зняття правових обмежень із розмірів оплати їх праці, що уможливить підвищення мотивації трудової активності працівників;

- підвищення вимог до професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, посилення контролю за результатами їхньої праці.

Визначальна роль у розв'язанні соціальних проблем ринку праці має належати колективним договорам. Згідно із чинним законодавством, усі питання, пов'язані з організацією праці, її оплатою, мають регулюватися колективним договором. Він є певним гарантом соціального захисту працівників, що створює сприятливий ґрунт для дотримання їх трудових прав тощо. У зв'язку із цим немає сумнівів у тому, що цивілізований розвиток СТВ у напрямі гармонізації має спиратися на головні принципи соціального партнерства, вироблені світовою практикою: принцип трипартизму із представництвом уряду, підприємців, профспілок; принцип рівноправності сторін, недопустимості обмеження законних прав трудящих і підприємців; принцип паритетності представництва; принцип регулярності проведення переговорів і консультацій; принцип довіри й відкритості в проведенні переговорів і консультацій; принцип пріоритетності примирних методів і процедур; принцип обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за їхнє виконання [2, с. 53].

Що ж до принципів розвитку й регулювання СТВ у цілому, то слід зазначити, що у вітчизняній і зарубіжній літературі існують різні підходи до їх класифікації. На нашу думку, найбільш доцільно розрізняти такі блоки цих принципів: загальні (загальносистемні), організаційно-технологічні, часткові. Перші розкривають змістовну й загальноцільову спрямованість регулювання соціально-трудова відносин, другі – її організаційну й технологічну сторони, треті стосуються, головним чином, безпосереднього керівництва індивідуальною трудовою діяльністю конкретних людей, учасників управлінського процесу й виконавців.

Загальносистемні принципи можна поділити на дві підгрупи: соціально-ціннісні; соціально-функціональні. Першу підгрупу становлять: гуманізм; демократизм; трудові цінності, орієнтація на соціальну справедливість у регулюванні СТВ. Другу підгрупу утворюють такі принципи: наукова обґрунтованість; об'єктивність; каузальність (причинність); оптимальність (ефективність); законність; поділ влади; додатковість; інформаційна достатність; еволюціонізм; саморегулювання; імовірність; прямий і зворотний зв'язки.

Розглянемо деякі із загальносистемних принципів.

Демократичною за сутністю та соціальною за змістом сучасна держава (отже, й економіка) може бути лише за умов прийняття й дотримання в суспільстві принципу гуманізму. Тільки в інтересах людини має здійснюватися управління державою, її соціально-економічним розвитком. Найбільших успіхів в економічному й соціальному розвитку домоглися переважно ті країни, що обрали демократичний шлях розвитку. Тому значну роль у регулюванні СТВ відіграє принцип демократизму. Цей принцип уможливує повніше враховувати інтереси громадян у сфері праці, поєднувати їхні зусилля для досягнення цілей розвитку країни, громадянського суспільства.

Принцип зворотного зв'язку тісно корелює із принципом інформаційної достатності. Правильне його використання передбачає врахування освітнього рівня людини, що використовує дану інформацію. Перенавантаження надлишковою інформацією – одна із завад на шляху прийняття виважених рішень. Надмірне узагальнення – не менш неприємна завада, здатна негативно впливати на змістовність інформації.

Принцип діалектики забезпечує послідовний, планомірний, багатоаспектний характер впливу на розвиток і трансформації СТВ. На його основі керована система приводиться у відповідність із новими умовами. У ході її вдосконалювання вдається уникнути соціальних і політичних катаклізмів, хаосу й криз.

Принцип ієрархічності означає підпорядкування нижчих ланок управління вищим ("піраміда управління").

Принцип оптимальної комбінації централізації і децентралізації допомагає уникнути двох крайностей: втрати керованості розвитком СТВ або зведення взаємодії учасників СТВ до диктату однієї із сторін.

Суть принципу встановлення меж керування полягає в тому, що будь-який керівник вищої ланки відповідає за діяльність лише певної кількості підлеглих йому осіб.

Організаційно-технологічні принципи розвитку й регулювання СТВ можна поділити на структурно-цільові, структурно-функціональні, структурно-організаційні, структурно-процесуальні).

Структурно-цільовими принципами є погодженість, несуперечність, взаємодоповнюваність, послідовність у досягненні цілей. До структурно-функціональних принципів належать правове закріплення управлінських функцій у компетенції органів державної влади, а також концентрація управлінських функцій та необхідних для їхнього здійснення ресурсів.

Єдність системи державної влади забезпечується реалізацією структурно-організаційних принципів: поділ по горизонталі (законодавча, виконавча, судова); поділ по вертикалі (загальнодержавна, регіональна).

Структурно-процесуальні принципи стосуються процесуального аспекту організаційної та технологічної сторін регулювання соціально-трудова відносин.

До часткових принципів розвитку й регулювання соціально-трудова відносин належать принципи особистої відповідальності, індивідуального підходу до оцінки й стимулювання праці тощо.

Висновки. Реалізація наведених вище принципів у країнах з розвинутою ринковою економікою свідчить про необхідність удосконалення розвитку СТВ в Україні. Ідеться про необхідність закріплення принципів та механізму соціального партнерства в цілому в законах про профспілки, підприємництво, про розгляд колективних трудових спорів (конфліктів); приведення чинного законодавства у відповідність з вимогами міжнародних пактів, конвенцій МОП; опрацювання механізму проведення колективних переговорів як на рівні підприємств, так і на галузевому й національному рівні; упровадження статистичної звітності про стан виконання генеральної та галузевих угод у межах вимог конвенцій та рекомендацій МОП; розробку правового механізму вдосконалення організаційних форм соціального партнерства й процедур взаємодії суб'єктів СТВ; послідовну передачу обов'язків із захисту прав власників від урядових структур до об'єднань підприємств. Безумовно, Україна потребує створення потужної правової бази, яка б стала підґрунтям для активізації соціального діалогу, створення та ефективного функціонування механізму гармонізації СТВ.

Література:

1. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування / [Данилишин Б.М., Дорогуцьов С.І., Куценко В.І. та ін.] ; наук. ред. Б. М. Данилишин. – К. : РВПС України НАН України, 2000. – 95 с.
2. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великої Британії / О.М. Левченко. – К. : Видавничий дім "Корпорація", 2005. – 292 с.
3. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
4. Бевз З.В. Гармонізація соціально-трудова відносин: методологія оцінки впливових чинників / З.В. Бевз, М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. – Кіровоград : КНТУ, 2010. – Вип. 18, ч. 1. – С. 106 – 115.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.