

Penkovskiy V.S.
Poltava State Agrarian Academy

STATE REGULATION OF DEVELOPMENT OF RURAL GREEN TOURISM IN ORDER TO DIVERSIFY ITS BUSINESS ACTIVITIES

Summary

The article considers the essence and importance of tourism and rural tourism in its structure for the economic development of the country, rural areas, and entrepreneurship. It identified patterns of control and regulation of the tourism industry, their components, principles and methods. The author proved methods of state regulation of the tourism industry and rural tourism in terms of its composition, aimed at improving social development of rural areas.

Keywords: rural tourism, government regulation, models, mechanisms, rural areas, diversification, improvement, rural population, living standards, management.

УДК 351.83:331.5

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Пеньковський С.В.

Полтавська державна аграрна академія

У статті розкриті зміст та особливості соціально-трудоових відносин на підприємствах України. Виявлені їх недоліки та тенденції розвитку. Показані негативні соціально-економічні наслідки подальших деформацій. Обґрунтовані засоби вдосконалення фінансово- та організаційно-економічних складників механізмів державного регулювання соціально-трудоових відносин з урахуванням світового досвіду, внутрішніх ризиків та загроз, глобальних впливів.

Ключові слова: підприємства, соціально-трудоові відносини, зайнятість, безробіття, працівники, ринок праці, державне регулювання, державно-приватне партнерство, соціальна відповідальність, механізми, удосконалення.

Постановка проблеми. Соціально-трудоові відносини відіграють провідну роль в житті як окремої людини, так і суспільства в цілому. Вони охоплюють процеси зайнятості та безробіття, визначення оплати та умов праці, здійснення колективно-договірних заходів на всіх рівнях державного управління економікою, формування та використання трудового потенціалу тощо. Ефективність взаємодії суб'єктів соціально-трудоових відносин є одним з найважливіших чинників соціально-економічного розвитку держави, що може відбуватись на основі соціальної напруженості і протистояння або в умовах соціального партнерства. Формування і підтримка найбільш ефективної моделі соціально-трудоових відносин потребує здійснення їх постійного державного регулювання.

Стрімке поширення трансформаційних процесів у та інновацій сфері праці обумовило кардинальні зміни змісту соціально-трудоових відносин, що мають значимість для всього світового співтовариства. Обмеження можливостей держави щодо впливу на сферу праці міжнародними трудовими стандартами та правилами торгівлі, з одного боку, а з іншого – стрімке проникнення на ринок праці транснаціонального капіталу та практично некеровані процеси міжнародної трудової міграції, вимагають відповідних змін у механізмах державного регулювання соціально-трудоових відносин.

Серед численних соціально-економічних проблем, породжених певним інституційним вакуумом на тлі проведення не завжди обґрунтованих та ефективних реформ в Україні, особливої актуальності набуває завдання формування дієвого механізму державного регулювання соціально-трудоових відносин. Саме від його роботи значною мірою за-

лежить вирішення найбільш значимих економічних і соціальних проблем суспільства: структурних і регіональних диспропорцій зайнятості; змін в якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня реальних доходів та рівня життя населення; зростання безробіття і, як наслідок, неформальної зайнятості, що поєднується з неконтрольованою міграцією робочої сили в країни ближнього і далекого зарубіжжя; невідповідності вітчизняних соціальних гарантій європейським показникам і недостатнього соціального захисту населення.

Ці та інші проблеми, у т.ч. слабкий розвиток інститутів громадського суспільства, профспілок, соціальної відповідальності бізнесу, – постають як одні з чинників, що стримують структурні та інституційні перетворення в державі. Вони гальмують формування ресурсів для забезпечення макроекономічної стабілізації та подальшого економічного зростання. Саме цим обумовлюється необхідність визначення пріоритетних напрямів державного регулювання соціально-трудоових відносин, у т.ч. на рівні агропромислового виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні й практичні проблеми державного регулювання соціально-трудоових відносин у сфері зайнятості, оплати та продуктивності праці, розвитку людського капіталу, професійної підготовки, соціального забезпечення та суспільного діалогу знаходяться в центрі уваги досліджень таких вчених, як С. Бандур, О. Бражко, І. Гнибіденко, О. Грішнова, А. Колод, Е. Лібанова, С. Мельник, О. Мельниченко, В. Міненко, В. Огаренко, Т. Олійник, Н. Статівка, О. Черниш, Л. Шевченко, О. Шкільов та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, враховуючи складність та ба-

гатоаспектність проблеми, багато завдань у галузі удосконалення механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин залишаються невирішеними або недостатньо розробленими. Більш ґрунтовного теоретико-методологічного опрацювання потребують питання визначення зовнішніх чинників впливу на державне регулювання у соціально-трудова сфері та формування організаційного, правового та економічного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні.

Метою статті є визначення сутності, особливостей, проблем і тенденцій розвитку соціально-економічних відносин на підприємствах країни та необхідності удосконалення механізмів їх державного регулювання.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудова відносини як об'єкт державного регулювання є об'єктивно існуючими економічними, психологічними, правовими взаємозв'язками і взаємозалежностями індивідів і соціальних груп за участю держави, що обумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості трудового життя. Соціально-трудова відносини у сучасному суспільстві формуються і реалізуються у соціально-трудова сфері як вираження соціально-економічних інтересів людей в процесі трудової діяльності, що обумовлює необхідність достатньо високого рівня розвитку цих відносин, сформованості та ефективності механізмів їх державного регулювання. Конкретизація визначення дає можливість сфокусувати зусилля органів державної влади в процесі регулювання соціально-трудова відносин.

Однією з особливостей їх здійснення в Україні є в те, що держава значною мірою відсторонилась від регламентації соціально-трудова відносин, а інші регулятори ще недостатньо розвинені [1, с. 142]. У чинних законодавчих та нормативно-правових документах чітко не визначено, якою повинна бути модель соціально-трудова відносин в Україні у перспективі – з елементами сучасної англійської моделі, що передбачає мінімальне втручання держави у відносини між працею і капіталом, децентралізацію переговорних процесів та індивідуалізацію трудових договорів; європейської (континентальної) моделі, яка ґрунтується на потужній державній соціальній політиці та достатньо розвинутому соціальному партнерстві; китайської моделі з домінуванням елементів централізованого адміністративного регулювання соціально-трудова відносин у державному секторі економіки та їх лібералізацією – у недержавному.

Однак важливою рисою сучасних соціально-трудова відносин залишається те, що вони здійснюються в умовах розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка спрямована на розвиток людини та задоволення її потреб. Це супроводжується, як справедливо зазначає Жадан О.В. [2, с. 96], зміщенням центру уваги органів влади з виробництва матеріальних благ на умови праці та працівників, оскільки людський капітал та потенціал є запорукою подальшого розвитку та підвищення ефективності діяльності не тільки окремих підприємств, але й галузей, регіонів, соціально-економічного зростання та покращення міжнародного становища всієї країни у глобалізованому світі.

Тому в сучасних умовах державне регулювання соціально-трудова відносин являє собою сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи зв'язків між працівниками, роботодавцями

та державою з метою підвищення якості трудового життя й піднесення економічного добробуту країни в умовах, що змінюються [3, с. 11]. Таке визначення державного регулювання соціально-трудова відносин має на меті досягнення певного позитивного результату, який може бути оцінений через показники цієї діяльності.

Основним показником оцінки результативності державного регулювання системи соціально-трудова відносин є забезпечення якості трудової життєдіяльності населення країни (району, міста), зайнятості та збалансованого розвитку ринку праці, які визначаються сукупним впливом комплексу чинників: економічних, політичних, соціальних, демографічних, екологічних, територіальних, моральних, психологічних та інших. Поряд з цим, треба звернути увагу на ефективність державного регулювання соціально-трудова відносин, що як зазначає Лібанова Е.М. [4, с. 10], здатне віднайти резерви, тобто не реалізовані на даний час, але наявні можливості індивідів, колективів, суспільства щодо підвищення їхньої активності та ефективності певних видів соціально-економічної діяльності.

У нашому розумінні мова йде, насамперед, про застосування оптимальних норм та диференціацію оподаткування, тобто удосконалення фінансово-економічних складників механізмів державного регулювання. У частині організаційно-економічних складників механізмів державного регулювання йдеться про розвиток державно-приватного партнерства, соціальної відповідальності бізнесу, волонтерського руху та спонсорства, громадських ініціатив та фондаций.

Актуалізуючись в умовах фінансово-економічних криз, соціальні резерви здатні забезпечувати досягнення поставлених цілей у процесі соціальної взаємодії. Вони складають, певною мірою, ядро всієї системи ресурсів, не використовуючи які неможливо отримати ефективні результати від реалізації будь-яких інших їх видів – матеріальних, виробничих, інноваційних, природних тощо [5, с. 98]. Державне регулювання соціально-трудова відносин є невід'ємним чинником суспільного зростання. Воно спроможне об'єднати інтереси всіх сторін трудових відносин та шляхом знаходження взаємного компромісу віднайти вирішення існуючих проблем, забезпечити стабільний розвиток кожного елементу системи соціально-трудова відносин – соціальної справедливості, соціального захисту, попередження зубожіння та маргіналізації населення, підвищення продуктивності й оплати праці, забезпечення його добробуту, належних стандартів споживання.

У сучасних умовах життєдіяльності населення в Україні серед основних напрямів державного регулювання соціально-трудова відносин слід виділити такі [6]:

- пошук шляхів вирішення проблем зайнятості та безробіття з урахуванням особливостей економічного розвитку регіонів країни;
- забезпечення належного рівня оплати праці як однієї з вимог реструктуризації економіки та соціально-економічної політики в цілому (погодинна оплата праці в Україні та країнах ЄС співвідноситься як 1:10-15);
- підвищення досягнутих стандартів соціального захисту громадян та їх регулювання шляхом індексації відповідно фактичної вартості життя;
- розвиток інституційних засад соціального партнерства на всіх рівнях соціально-економічного управління.

Для економічно розвинених країн протягом останнього десятиріччя характерною є відмова

від пасивної політики боротьби з безробіттям і перехід до активної політики у сфері зайнятості, спрямованої на проведення системи заходів щодо скорочення безробіття. На цьому тлі для України основним напрямом удосконалення соціально-трудо-вих відносин є формування таких програм соціально-економічного розвитку, які б передбачали вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. Це означає, що регулювання ринку праці та зайнятості являє собою процес впливу на трудову сферу для досягнення цілей, нормативно визначених суб'єктом регулювання.

Регулювання повинно мати переважно адресний характер. До теперішнього часу політика зайнятості в Україні обмежується переважно заходами щодо сприяння зайнятості, тобто системою заходів з реєстрації безробітних і надання допомоги у працевлаштуванні або професійному навчанні [7, с. 59]. Як показує практика останніх років, основною метою було забезпечення економічної стабільності і не ставилося завдання попередження безробіття. Досягнення повної зайнятості розглядається для країн з перехідною економікою як стратегія, а не як поточне завдання. Але при цьому боротьба з безробіттям є основною метою соціально-економічної політики.

Механізм державного регулювання соціально-трудо-вих відносин у сфері оплати праці повинен включати визначення національних трудових стандартів і систему заходів щодо їх забезпечення і поступового підвищення, в тому числі:

- регулювання мінімальних розмірів оплати праці, насамперед на рівні погодинної, з урахуванням реальної вартості життя населення;
- перехід до нормативного встановлення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті;
- встановлення частки доходу підприємств у відсотках до фонду оплати праці та включення цих нормативів до колективних договорів;
- скорочення диференціації заробітної плати;
- збільшення та індексація вартості мінімально-го споживчого кошика.

За останні майже 25 років в Україні були здійснені роздержавлення, приватизація, ліквідація монополії держави на використання робочої сили, галузева та регіональна реструктуризація зайнятості населення. Нові економічні умови призвели до зміни мотивації та стимулів продуктивної зайнятості. Так, спостерігається посилення власної відповідальності найманих працівників за отримання високого статусу та конкурентоспроможності на ринку праці. Постійно відбувається формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця [8, с. 175]. В свою чер-

гу, це підвищує значимість галузей та видів діяльності, які цьому сприяють – освіти і науки, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, культури і мистецтва, дозвілля і туризму.

Проте значною перешкодою на шляху впровадження нової моделі досконалих, прозорих соціально-трудо-вих відносин залишаються значні масштаби тіньового сектора економіки, корупція, значний рівень корпоративізації та капіталізації виробництва, особливо в аграрному секторі. Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення "подвійної бухгалтерії" призводить до спотворення економічних показників, недостатніх надходжень до бюджетів різних рівнів, вивозу капіталів, зубожіння широких верств населення та поглиблення його соціального розшарування.

Так, набула значних масштабів диференціація заробітної плати та доходів працівників як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей. Поширюється "непрозорість" у соціально-трудо-вих відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління. Залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах. Недостатньою залишається мотивація бізнесу для впровадження інновацій та стимулювання підвищення продуктивності праці, забезпечення екологізації та сталого розвитку всіх видів діяльності, соціальної відповідальності за результати господарювання та надприбутки. У підсумку, це може призвести до значної соціальної нестабільності у суспільстві і загрожувати безпеці держави на національному рівні.

Висновки і пропозиції. Соціально-трудо-ві відносини в Україні є досить деформованими порівняно з провідними країнами світу. Тому є нагальна необхідність удосконалення механізмів та інструментів державного регулювання соціально-трудо-вих відносин з врахуванням передових світових надбань. При цьому дуже важливо при розробці основних його напрямів враховувати особливості геополітичного становища, рівень соціально-економічного розвитку, розміщення продуктивних сил та характер виробничо-економічних відносин у країні. За допомогою виваженої соціально-економічної політики, державно-приватного партнерства та соціальної відповідальності бізнесу, особливо великого, можна створити ефективний механізм державного регулювання соціально-трудо-вих відносин, який має бути спрямованим не стільки на втручання при прояві негативних явищ, скільки на їх попередження.

Список літератури:

1. Бражко О. В. Державне регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічного розвитку України: [монографія] / О. В. Бражко. – Запоріжжя: КПУ, 2009. – 256 с.
2. Жадан О. В. Державне регулювання соціально-трудо-вих відносин: теоретико-методологічний аспект / О. В. Жадан // Зб. наук. праць ДонДУУ «Філософські та психолого-педагогічні засади управління». – Т. XII. – Вип. 180. – Серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 94-100.
3. Колот А. М. Формування та розвиток системи соціально-трудо-вих відносин: інституціональні аспекти / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 5-13.
4. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 5-19.
5. Лаврінченко О. В. Механізм правового регулювання соціально-трудо-вих відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: [монографія] / О. В. Лаврінченко. – Донецьк: Норд-Прес – ДЮІ ЛДУВС, 2007. – 182 с.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-УІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудо-вої сфери України / С. В. Мельник. – К.: Соціформ, 2009. – 268 с.

8. Фоміна О. О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудова відносин ринкового типу / О. О. Фоміна // Вісник економічної науки України: науковий журнал. – 2009. – № 1 (15). – С. 173-177.

Пеньковский С.В.

Полтавская государственная аграрная академия

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье раскрыты содержание и особенности социально-трудова отношений на предприятиях Украины. Выявлены их недостатки и тенденции развития. Показаны негативные социально-экономические последствия дальнейших деформаций. Обоснованные средства совершенствования финансово- и организационно-экономических составляющих механизмов государственного регулирования социально-трудова отношений с учетом мирового опыта, внутренних рисков и угроз, глобальных воздействий.

Ключевые слова: предприятия, социально-трудова отношения, занятость, безработица, работники, рынок труда, государственное регулирование, государственно-частное партнерство, социальная ответственность, механизмы, усовершенствования.

Penkovskiy S.V.

Poltava State Agrarian Academy

MECHANISMS OF STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AT ENTERPRISES OF UKRAINE

Summary

The article reveals the content and features of socio-labour relations in enterprises of Ukraine. It identifies their weaknesses and tendencies of development. The author shows negative socio-economic consequences of further deformations. Means of improving the financial, organizational and economic components of mechanisms of state regulation of socio-labour relations taking into account international experience, internal risks and threats of global influences are substantiated.

Keywords: enterprises, socio-labour relations, employment, unemployment, workers, labour market, government regulation, public-private partnerships, social responsibility, mechanisms, improvements.

УДК 330.322(045)

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОЛІПШЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Поліщук О.А., Кифик І.І.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті розкривається питання інвестиційної привабливості України та аналізуються можливі варіанти покращення ситуації з урахуванням сучасних тенденцій та факторів зовнішнього середовища.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційна привабливість, індекс інвестиційної привабливості, інвестиційний клімат.

Постановка проблеми. В останні роки інвестиційна привабливість України знизилась, через ряд факторів, що призвело до зменшення відсотку залучення іноземних інвестицій і як результат погіршення економіки держави. Тому проблема залучення іноземних інвестицій є досить актуальною, оскільки від цього залежить добробут країни і населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Чимало науковців у своїх працях розглядають проблеми залучення іноземних інвестицій в економіку України та низку заходів, які передусім потрібні для подолання взаємної недовіри між іноземними інвесторами, місцевими підприємцями та урядом.

Але найбільш відомими є: О. Герасимчук, Б. Кваснюка, А. Яценко, О. Завгородньої, В. Тарасович, О. Задорожна, О. Лапко [1]

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Знаходження шляхів залучення інвестицій, за рахунок яких, країна вийде з кризи, поліпшення інвестиційної привабливості України.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз особливостей інвестиційної привабливості економіки України в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах господарювання, залучення інвестицій сприяє розвитку економіки, впровадження нових технологій,