

Список використаних джерел:

1. Тополь О. Демографічне старіння в контексті формування стратегій соціальної підтримки літніх людей // Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія. – 2015. – № 38. – С. 55-61.
2. Кухта М.П. /Проблема старіння населення в контексті євроінтеграції // М.П. Кухта «Young Scientist» – 2016 – № 4.1 (31.1).
3. The Village Україна [Електронний ресурс]: Інтернет газета. – Київ, 2017. – Режим доступу: <https://www.the-village.com.ua/village/children/children-experience/273007-childfree>.
4. Ангелова А. О. / Архетипіка старості в релігійній традиції: дис. докт. філос. наук: 09.00.11 // М-во освіти і науки України; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ, 2018. – 36 с.
5. Розрахунки за середнім варіантом демографічного прогнозу України на період до 2050 р. [Електронний ресурс]: Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ. – Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_1/zmist.files/_22.pdf
6. Крентовська О. Запобігання негативному впливу старіння населення України на фінансово-економічні параметри суспільства / О. Крентовська // Вісник НАДУ. – 2010. – № 4. – С. 199-207.
7. Населення України: Імперативи демографічного старіння / [Електронний ресурс]: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – 2014, – К.: ВД «АДЕФ Україна», 2014. – 288 с. – Режим доступу: https://www.idss.org.ua/monografii/2014_Naselennya.pdf.
8. Романуха О. М. Соціально-економічні наслідки старіння населення України // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2016. – № 17 (3). – С. 91-94.
9. HelpAgeInternational [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.helpage.org/russian/wherewe-work/our-affiliates/age-concern-ukraine/>.

Суліма Є.М.

студент;

Гірман А.П.

кандидат політичних наук, доцент,

Університет митної справи та фінансів

ОЦІНКА СТАНУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ І НАПРЯМИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України основними напрямками розвитку соціального партнерства має стати саме подолання перешкод і проблем. Таким чином, можна виділити такі основні блоки

заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні:

Наймогутнішим чинником розвитку соціального партнерства (як і його результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією, що приведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового виходу з кризи.

Підвищення доходів населення загалом, і передусім трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу має стати пріоритетним завданням суспільства і держави. Державний протекціонізм на ринку праці, його соціалізація, суттєве підвищення розмірів оплати праці в держбюджетних організаціях слід розглядати як важливу передумову узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства.

Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.

Має оформитися роль роботодавців та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціального партнерства зокрема. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального партнерства. Профспілки повинні стати реальними виразниками інтересів трудящих. За профспілками владою і роботодавцями (і суспільством в цілому) має бути визнане право боротися за встановлення вигідніших (порівняно з необ'єднаними у профспілки працівниками) умов праці та її оплати для членів профспілок. Працівник повинен мати реальну мотивацію членства в профспілках, зокрема – можливість вигідніше колективно продати свої трудові послуги.

Оскільки в найближчій перспективі нереально розраховувати на демонополізацію ринку праці (це можна вважати завданням соціального партнерства на майбутнє), поки що потрібно орієнтуватися на таку рівновагу на ринку праці, за якої монополія (монопсонія) покупців трудових послуг – роботодавців, була б урівноважена об'єднаною (профспілковою) монополією продавців.

Для врівноваження і збалансування інтересів суб'єктів соціального партнерства наймані працівники і їхні представники – профспілки – мають чимось компенсувати роботодавцям і державі підвищення ціни на трудові послуги. Приваблива, але абстрактна мета – соціальна злагода – мало надихає роботодавців на поступки. Підвищення продуктивності праці й кінцеві результати роботи підприємства залежать не лише від працівників, але і від рівня управління та забезпечення виробничого процесу. Зустрічні обов'язки працівників мають бути такими ж конкретними, як і обов'язки роботодавців з підвищення заробітної плати.

Як можливий реальний внесок найманих працівників і профспілок у справу економічного зростання на мікро-, мезо– і макроекономічному рівнях можна розглядати такі обов'язки: участь працівників у інвестиційних програмах своїх підприємств (галузей, регіонів); формування власної самофінансованої системи підтримання кваліфікації робочої сили, розвитку

людського капіталу; цільове кредитування державних і муніципальних програм за узгодженими стратегічними напрямками та ін. Механізми забезпечення зустрічних зобов'язань найманих працівників і профспілок, їхню залежність від рівня виконання своїх обов'язків роботодавцями необхідно закладати у відповідні угоди. Однак при цьому не повинен порушуватися принцип добровільності участі конкретного працівника в програмах, які передбачають певні відрахування із заробітної плати.

Державною владою і місцевим самоврядуванням мають бути сформовані такі умови, які б акцентували увагу сторін на спільних інтересах, заохочували їх до врегулювання соціально-трудових відносин за допомогою всіх зазначених вище кроків, до поширення практики соціального партнерства. Зокрема потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального партнерства, ефективного розвитку системи трипартизма необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціального партнерства, закладення у свідомість і в практику роботи всіх суб'єктів ринку праці – державних, підприємницьких, профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота з формування повноправних органів – сторін соціального партнерства. Важливе значення для створення і функціонування успішної системи соціального партнерства має вдосконалення його механізму, основні складові якого будуть розглянуті в наступній главі.

Важливим завданням є також формування, виховання у громадян соціальної компетентності й нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини, побудови стосунків з роботодавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо. Щодо молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціального партнерства. Щодо громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціального партнерства. Разом з тим, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

Нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері праці в Україні слід охарактеризувати як переважаючі формальні процедури соціального партнерства, які не мають вагомих реальних економічних наслідків. Зазначені чинники розвитку соціального партнерства потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Необхідно розробити

концепцію соціального партнерства для періоду стабілізації і економічного зростання, що почалися останніми роками.

Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні належить зайняти свою нішу в справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками; підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні та на підприємстві, отже враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава повинна створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до вирішення соціально-трудових проблем методами соціального партнерства.

Список використаних джерел:

1. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
2. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: У 2 т. К.: Ін Юре, 1997. – Т. 1. – С. 149-224.
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1,2. – 1560 с.

Тиха О.І.

аспірант,

*Львівський національний університет
імені Івана Франка*

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА КАЗАХСТАНУ

Соціальний захист населення – важлива ланка соціальної сфери, що характеризує рівень життя громадян, їх фінансове забезпечення шляхом ефективного провадження соціальної політики країни за допомогою державного регулювання через впровадження різноманітних моделей та механізмів, їх взаємодій та заходів, котрі спрямовані на зміцнення соціальної та фінансової безпеки країни.

У Конституції України зазначено, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, по старості та в інших випадках. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, яке здійснюється за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, а також створенням мережі державних, комунальних