

УДК 334.012.64:316

DOI: 10.32342/2074-5362-2019-1-26-10

**В.В. ТАТАРІНОВ,**

*кандидат економічних наук, директор Кременчуцького інституту  
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

**В.С. ТАТАРІНОВ,**

*кандидат технічних наук, доцент Кременчуцького інституту  
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

**А.В. ІВКО,**

*старший викладач Кременчуцького інституту  
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

## **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ**

Метою статті є визначення впливу соціального партнерства на функціонування малого бізнесу та розробка пропозицій щодо розвитку малого бізнесу в Україні на основі зміцнення інститутів соціального партнерства.

Досвід розвинених країн показує, що задоволення потреб, викликаних новими уявленнями про рівень життя, можна досягти досить успішно за активної участі в економічному процесі розвинутого малого бізнесу. Однак слід зазначити, що такий високий рівень соціального партнерства в цих країнах сприяє такій участі. Соціальне партнерство може бути одним з перспективних напрямів розвитку малого бізнесу. Як показує практика, успішна діяльність інститутів соціального партнерства значною мірою сприяє розвитку різних видів бізнесу. Таким чином, соціальне партнерство можна вважати ефективним механізмом розвитку малого підприємництва в Україні та провідним елементом у зміцненні економіки.

З метою посилення впливу соціального партнерства на розвиток малого бізнесу в Україні доцільним є розвиток державою інституцій соціального партнерства. Це потребує:

1. Створення в Україні центру для вивчення проблем промислової демократії та соціалізації трудових відносин з метою визначення шляхів формування та вдосконалення механізму соціального партнерства, у тому числі малого бізнесу.

2. Узагальнення та аналізу позитивної та ефективної практики соціального партнерства за кордоном.

3. Забезпечення свободи створення та діяльності незалежних профспілок усіх рівнів як основних захисників інтересів найманих працівників у соціальному партнерстві з метою створення справді вільного функціонування цих спілок.

4. Закріплення законодавства про створення малих і середніх підприємств виробничих консультативних комітетів від представників працівників і роботодавців з метою підвищення впливу працівників на управління та розвиток малих підприємств.

5. Стимулювання законодавчої соціальної орієнтації малого бізнесу.

6. Законодавства щодо відповідальності учасників соціального партнерства за невиконання законів, а також угод і договорів.

7. Впровадження таких форм управління людськими ресурсами, які сприяють підвищенню особистого внеску кожного працівника у виконання завдань підприємства з метою підвищення особистої зацікавленості кожного виконавця в результатах його роботи.

8. Розширення доступу малих підприємств до реалізації державних проєктів, програм та розвитку державних об'єктів з метою взаємного узгодження інтересів держави та малого бізнесу як соціальних партнерів.

9. Створення в рамках органів місцевого самоврядування та вищого республіканського виборчого органу робочих груп, які забезпечують цілеспрямоване лобювання інтересів малого бізнесу в цих органах.

10. Проведення глибокої оцінки впливу будь-яких змін у законодавстві на діяльність малих підприємств та врахування цієї обставини при прийнятті рішень про внесення змін.

11. Формування мотиваційних механізмів для залучення підприємців до поліпшення умов праці працівників та захисту навколишнього середовища.

**Ключові слова:** *соціальне партнерство, малий бізнес, соціальний діалог, мале підприємство, найманий робітник, роботодавець, держава.*

В статье рассмотрены особенности социального партнерства при функционировании малого бизнеса. Отмечены определяющие моменты трехстороннего социального партнерства, которые влияют на развитие малого бизнеса. Даны предложения по совершенствованию институтов социального партнерства в Украине.

**Ключевые слова:** *социальное партнерство, малый бизнес, социальный диалог, малое предприятие, наёмный работник, работодатель, государство.*

**Постановка проблеми.** Економіка країни постійно стикається з багатьма проблемами, що викликані системними вадами минулого, впливом світової економічної кризи, а також появою нових завдань, пов'язаних зі зміною уявлень громадян України щодо сучасної якості життя. Досвід розвинутих країн показує, що задоволення потреб, які викликані новими уявленнями про рівень життя, може достатньо успішно бути реалізованим за активної участі в економічному процесі розвинутого малого бізнесу. Однак слід відзначити, що такій його участі значною мірою сприяє високий рівень соціального партнерства у цих країнах. Соціальне партнерство може бути одним з перспективних напрямів розвитку малого бізнесу. Як показує практика, розвитку різних видів бізнесу значною мірою допомагає успішна діяльність інститутів соціального партнерства. Тому соціальне партнерство можна вважати ефективним механізмом для розвитку малого підприємництва в Україні та становлення його як провідного елемента зміцнення економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В економічній літературі з різним ступенем розробленості висвітлюються окремі питання формування і розвитку соціально-економічного партнерства як за кордоном, так і в Україні. Питанням соціального партнерства у сфері трудових відносин, взаємин між державою та бізнесом присвячено праці таких іноземних і вітчизняних вчених, як С. Большаков, С. Вадок, А. Григор'єв, Н. Гріднева, П. Дрекер, А. Колот, Р. Кучуков та ін.

Незважаючи на значну кількість досліджень, найменш розробленими в Україні залишаються окремі інструменти впливу соціально-економічного партнерства на розвиток вітчизняного малого підприємництва.

**Метою статті** є визначення впливу соціального партнерства на процес функціонування малого підприємництва та розробка пропозицій щодо розвитку малого бізнесу в Україні на основі зміцнення інститутів соціального партнерства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальне партнерство найбільш поширене у сфері соціально-трудових відносин і є особливим типом цих відносин, які властиві ринковій економіці. Воно передбачає рівноправну співпрацю найманих робітників і працедавців, яка здатна забезпечувати оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів, і специфічний тип суспільних відносин між різними соціальними групами, а також відповідний механізм відносин між державними органами, представниками працівників і роботодавцями. При цьому йдеться не про тотожність або злиття інтересів, а про досягнення їх оптимального балансу, про створення умов, за яких власник забезпечуватиме собі стабільне отримання прибутку, а найманий робітник – гідні умови свого існування, відповідні певній якості життя [1].

Такий підхід до формування та розвитку системи соціального партнерства практикується у багатьох розвинутих країнах. Однак в Україні ці умови суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями, які, безумовно, впливають як на хід становлення процесу соціального партнерства, а також на формування та розвиток малого бізнесу (МБ). Це є:

1. Тривала та глибока соціально-економічна криза в Україні, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні сфери.

2. Формування ринкових відносин та їх інститутів, яке ще не завершено. При цьому соціальна орієнтація ринкової економіки є скоріше декларацією, ніж фактом.

3. Соціальна структура, яка вкрай поляризована. Відбулося неприпустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення.

4. Поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами. При цьому українські підприємці потрапляють в умови, далекі від нормальних, законних відносин капіталу і влади. Створюється замкнене коло: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів.

5. Поширена практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади. За умов, коли повсюдно ігноруються державні закони, важко сподіватися на дієвість і чинність договорів і угод.

6. Несформованість в Україні суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників. Тобто усі партнери (державна, працівники, роботодавці) були й раніше, однак на практиці вони були елементами єдиної адміністративно-планової системи. За умов кризи, безробіття, зuboжіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких наймогутнішим є держава. Соціальні опитування показують, що до 90% населення відносять себе до бідних.

7. Відсутність захисту найманого робітника з боку держави, яка має виступати одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора і гаранта. Це, зокрема, проявляється у наднизьких рівнях оплати праці (в тому числі висо-

кокваліфікованої) і на державних, і на приватних підприємствах (передусім у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки).

8. Відсутність довіри до профспілок з боку трудящих. Федерація профспілок України (ФПУ) не має реальної соціальної підтримки, існує переважно за рахунок комерційного використання успадкованої власності, а не за рахунок членських внесків. Нові організації профспілок слабкі й роз'єднані, а у сфері малого бізнесу, в тіньовій економіці немає й таких.

9. Наявність значного сектора «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди тощо. Працівники тут розглядаються роботодавцем як трудові ресурси виробництва, які використовуються з єдиною метою – отримання прибутку [13].

Ситуація, яка склалася, не може не позначитися негативно на функціонуванні всієї економіки і, зокрема, на діяльності малого бізнесу. Сьогодні в реально українській економіці зайнято не більше 9 малих підприємств (МП) на 1000 людей населення, і цей показник в рази нижчий, ніж навіть у країнах Східної Європи. Наприклад, у Польщі він у 6 разів більший, ніж в Україні. Частка МП у ВВП України близько 15% [10], що є дуже низьким показником.

Однак роль МБ в умовах ринкової економіки має бути більш значною, оскільки це один з найважливіших факторів стратегічного розвитку економіки країни.

Розвиток малого підприємництва на основі стабільного соціального партнерства є невід'ємною умовою економічного зростання, яке супроводжується:

- формуванням здорового конкурентного середовища без порушень соціальними вибухами;
- підвищенням рівня маневреності економіки (для більшості малих підприємств внутрішньо притаманна здатність до швидкого та ефективного пристосування до економічної кон'юнктури);
- забезпеченням стабільності економіки (економічні ризики розподіляються між більшою кількістю підприємств, зменшується рівень залежності від обмеженої кількості суб'єктів ринку);
- розвитком інноваційного потенціалу економіки (більшості господарських суб'єктів внутрішньо притаманне прискорене впровадження інноваційних ідей у бізнес та їх розповсюдження в економічному просторі);
- вирівнюванням економічного розвитку окремих територій країни, оскільки розміщення більшої частини учасників ринку має тенденцію до децентралізації;
- забезпеченням більш ефективного використання господарських ресурсів та зростання спеціалізації виробництва;
- скороченням термінів виробництва продукції, сумарних витрат на виробництво та насиченням споживчого ринку необхідними товарами і послугами;
- забезпеченням перерозподілу інвестицій у сфері найбільш ефективного використання ресурсів;

– сприянням диверсифікації виробництва, оперативним виконанням замовлень підприємств середнього та великого бізнесу [8].

Соціальна атмосфера МП відрізняється від соціальної атмосфери більш великих підприємств низкою таких особливостей:

1. У більшості малих підприємств соціальний діалог ведеться в дуже неформальній обстановці. Соціальний діалог є безперервним, у формі неформального спілкування між роботодавцем і працівниками, а також між співробітниками.

2. Величезною перевагою для більшості малих підприємств є той факт, що роботодавець працює разом зі співробітниками. Існує більше шансів прийняти швидкі заходи щодо зниження або усунення конфліктів, тому що про них відомо з перших вуст.

3. Роботодавець і працівники нерідко зобов'язані виконувати кілька завдань в робочому середовищі, яке постійно змінюється. Вони легко адаптуються. Співробітники мають добре уявлення про те, як працює їхня компанія і які ризики існують на більшості робочих місць.

4. Перевагою малого бізнесу є швидкий процес прийняття рішень. У великій компанії, коли хтось бажає внести певні зміни, виникає необхідність звернутися до менеджерів декількох рівнів. У малих підприємствах з простою ієрархією співробітник може звернутися безпосередньо до потрібної людини, що економить час і енергію.

5. Вільне спілкування в неформальній обстановці на всіх рівнях підприємства сприяє швидкій адаптації до змін і кращій готовності до визначення проблем.

6. Готовність підтримати колег створює особливу атмосферу в компанії безпосередньо між співробітниками, а також між роботодавцем і працівниками.

Вказані переваги соціального діалогу в МП створюють умови для більш спокійного вирішення багатьох внутрішніх соціальних проблем підприємства, хоч не знімає їх повністю.

Тому дослідники причин, які гальмують розвиток малого підприємництва в Україні, все ж найбільше значення відводять несприятливому зовнішньому середовищу розвитку малого підприємництва, яке орієнтує МП не на розвиток, а на виживання. Зміна такої ситуації багато в чому залежить від державної політики, базованої на узгодженні економічних інтересів суб'єктів малого підприємництва і держави.

Зміна соціально-економічної системи в напрямі сталого розвитку базується на різноманітних формах взаємодії різних суб'єктів економіки. Узгодження економічних інтересів підприємців і держави як фактора сталого розвитку соціально-економічної системи можливе на основі дії механізму соціального партнерства.

Важливим фактором ефективної діяльності партнерів є характер взаємин між ними. Сукупність цих взаємин у всьому їх різноманітті визначає психологічний клімат, що складається між партнерами. Сприятливий соціально-психологічний клімат створює реальну основу для формування відносин співробітництва, доброзичливості, взаємної поваги.

Основна ідея партнерства – справедливий розподіл соціальних ролей. Відзначимо, що сьогодні одним із головних недоліків в системі соціального

партнерства є слабка підтримка прав працівників профспілками або взагалі їх відсутність (особливо в малому та середньому бізнесі) [3]. Профспілки покликані здійснювати контроль за дотриманням гарантій трудящих, а також проводити певну політику в цьому напрямі. Роль профспілок зводиться до контролю за заробітною платою, умовами праці, пенсіями, допомогами, трудовими спорами. Профспілка зобов'язана гарантувати збереження прав людини на отримання заробітної плати та соціальний захист, з боку працівника необхідні гарантії виконання своїх виробничих обов'язків. Вирішення трудових спорів здійснюється шляхом переговорів. У вирішенні трудових конфліктів одну з провідних ролей, безумовно, повинні грати профспілки. Однак українські профспілки, в тому числі і незалежні, перебувають в такому стані, що практично не здатні вирішувати завдання із захисту прав найманих працівників.

Профспілки в Україні виявилися найбільш залежні із залежних громадських організацій. Вони проходять цілу систему перевірок на дієздатність. Вони залежать від усіх і вся, але тільки не від власних членів профспілки. Перш за все – це Міністерство юстиції, потім Реєстраційна служба, потім податкова, потім Служба примирення, а ще недобросовісна конкуренція з боку ФПУ, які не допускають інакомислення в профспілковому русі. ФПУ є що втрачати, бо вона давно незаконно і самотійно володіє всім профспілковим майном і постійно перебуває на гачку будь-якої влади [9]. У ситуації, що склалася, трудовим колективам доводиться самотійно вступати у взаємодію з іншими учасниками партнерських відносин. Однак цей процес досить складний і вимагає правових знань та певного досвіду. Тому така форма соціального партнерства не завжди є продуктивною та успішною для трудящих. При вирішенні питань організації діяльності профспілок та їх тісної співпраці з трудовими колективами, в тому числі і малими підприємствами, не обійтися без активної участі держави. Усе, що стосується взаємовідносин трудових колективів в рамках соціального партнерства, показує, що в Україні вкрай необхідно мати інститут активних й незалежних профспілок як у центрі, так і на місцях.

У сучасному розумінні партнерство держави і приватного сектора є інституційний та організаційний союз влади та бізнесу для реалізації суспільно значимих проектів в різних сферах суспільного життя. Для ефективної реалізації таких проектів істотне значення має політичний аспект державно-приватного партнерства. Багато проблем (наприклад, низька інвестиційна привабливість, небажання приватного інвестора вкладати кошти в той чи інший сектор або регіон) лежать не в економічній і навіть не в правовій площині. Український бізнес часто не бачить ні стратегічних інвестиційних цілей, визначених державною (загальною) або регіональною владою, ні самої готовності з їх боку утворити коаліцію з бізнесом на рівноправній основі, тобто на принципах партнерства.

Важливим кроком має стати оголошення принципу соціального партнерства на найвищому політичному рівні. Це буде мати не тільки політичне, економічне, а й соціально-психологічне значення. Державна влада повинна визнати, що вона готова до співпраці у формі партнерства, визнає партнерство ефективною цивілізованою формою взаємодії і що держава чітко визна-

чає сфери соціального партнерства, а також цілі, які воно переслідує в рамках реалізації даних проектів.

Активна державна підтримка малого бізнесу дозволить мінімізувати соціальну напруженість, створити в секторі малого підприємництва безліч нових високооплачуваних робочих місць, компенсувати наростання безробіття в інших секторах.

Державна політика в області малого підприємництва повинна відображати національні інтереси України і бути спрямована на досягнення соціально-економічних цілей поточного і перспективного етапів розвитку країни. В результаті буде досягнуто узгодження інтересів держави і бізнесу на макрорівні.

Малий бізнес має яскраво виражену регіональну орієнтацію і будує свою діяльність, виходячи перш за все з потреб і можливостей насичення місцевого ринку. Тому підтримка малого бізнесу є найважливішим завданням суб'єктів республіканських і місцевих органів влади.

Реалізація соціального партнерства в регіонах дозволить: 1) владі – підвищити ефективність регулювання соціально-економічних відносин і якість послуг; 2) бізнесу – сформувати сприятливий імідж, отримати довгостроковий соціально-економічний ефект і стійкість власного розвитку; 3) суспільству – підвищити якість життя населення.

Основними формами соціального партнерства влади і бізнесу є:

- 1) соціально орієнтоване партнерство;
- 2) економічно орієнтоване партнерство;
- 3) інноваційно орієнтоване партнерство.

Соціально орієнтоване регіональне партнерство зосереджено на регулюванні суспільних відносин у соціально-трудої сфері. Соціальне партнерство даної форми реалізується за допомогою укладення регіональних тристоронніх угод між об'єднаннями роботодавців, профспілок та регіональними виконавчими органами влади.

Економічно орієнтоване партнерство направлено на підвищення якості життя населення регіону. Досягнення комерційного успіху бізнесу можливо з урахуванням етичних цінностей і уважного ставлення до людей і навколишнього середовища. Тому реалізація економічно орієнтованого соціального партнерства в регіоні здійснюється за допомогою укладення угод про соціально-економічне партнерство між адміністрацією регіону, підприємствами і об'єднаннями промисловців і підприємців.

Інноваційно орієнтоване регіональне соціальне партнерство спрямоване на підвищення інноваційної активності в економіці. Регіональні органи влади стимулюють бізнес до здійснення видів діяльності, що відрізняються підвищеним ступенем ризику і невизначеністю, шляхом пільгового фінансування, надання податкових пільг і кредитів, створення на території регіону необхідної інфраструктури (технопарків, бізнес-інкубаторів, особливих економічних зон) [5].

Практично кожен із суб'єктів соціально-трудої відносин бере участь в переговорах зі своєю метою, маючи власну позицію і своє власне уявлення про їх найкращі результати. При цьому слід додержуватися певних правил. Безумовно, взаємодія партнерів не обмежується лише переговорами - є

інші, не менш важливі, етапи, такі як підготовка, а також реалізація отриманих результатів.

Початковим етапом взаємодії є планування. Вихідним пунктом дій є визначення цілей взаємодії. При цьому в якості цілі взаємодії не слід ставити беззастережне прийняття своєї точки зору. Необхідно розуміти, що Ваше рішення - лише один з варіантів досягнення мети. Плани залежать не тільки від мети і засобів, а й від мотивів. Мотиви диктують потребу у взаєминах. Вони, з одного боку, обумовлені функціональними обов'язками партнерів, а з іншого - можливостями особистості партнерів. Як засоби розглядаються не тільки фінансові фонди або матеріальні ресурси, а й люди, які реалізують прийняті рішення, спираючись на свій потенціал і можливості.

Розглядаючи запропоновані варіанти вирішення проблеми, партнери повинні детально дослідити обставини, відповідні кожному варіанту, - чи немає правових помилок, чи є прецеденти, які наслідки, чи була використана недостовірною інформація. За всіма цими пунктами повинна бути повна і об'єктивна інформація – вони окреслюють поле переговорів незалежно від побажань партнерів. Це межі, в рамках яких приймаються рішення, коли вже всі обставини вивчені.

Кожна зі сторін повинна добре уявляти, як реалізувати обране рішення: хто за що відповідає, що робить і до якого терміну. Найбільшою готовністю до співпраці має той, хто представляє, наскільки цілі партнера відрізняються, наскільки збігаються шляхи всіх учасників, наскільки обширна інформація, якою володіють партнери. Тільки тоді, коли сторони виявляють найбільшу зацікавленість, партнерство буде найбільш ефективним. Очевидно, що будь-які переговори, де хоча б один з учасників знаходиться під тиском або має почуття невдоволення, мають малі шанси на успіх. Щоб партнерство досягло мети, важливо обговорити максимально широке коло питань без нагнітання напруженості. В такому випадку перешкоди на емоційному рівні взаємовідносин учасників не переростають в чинники, які протидіють ходу переговорів. Якщо протидіючі чинники спочатку розділяють партнерів, то на них необхідно звернути серйозну увагу в найпершу чергу. В даному випадку застосовують мистецтво комунікації. В іншому випадку велика небезпека виклику на себе всіх негативних реакцій. Також успіх співпраці забезпечують так звані зворотні зв'язки. Вони дають партнерам можливість більш чітко і повно формулювати свої думки. Це важливо для встановлення безперервного контакту. Концентруючись на потребах інших, партнери краще і повніше усвідомлюють власні потреби.

Партнерські відносини, якщо вони серйозні, завжди мають на увазі певну відповідальність у вигляді санкцій (матеріальних, адміністративних, моральних) за невиконання або неналежне виконання своїх партнерських зобов'язань. Адже порушення або невиконання зобов'язань неодмінно завдає шкоди, перш за все матеріальні, інтересам всіх учасників партнерства. За подібні порушення кожен з партнерів, винних у цьому, повинен нести відповідальність.

Практика показує, що розвиток соціального партнерства має певну логіку і залежить від ситуації, що склалася, і завдань, що вирішуються державою і бізнесом в економічному середовищі. У зв'язку з цим розвиток соціального партнерства в малому бізнесі передбачає кілька напрямків.



По-перше, узгодження економічних інтересів роботодавців і найманих працівників в рамках соціального партнерства має здійснюватися по лінії регулювання трудових відносин: питань оплати праці, умов праці, стимулювання праці та ін. Причому необхідно враховувати сучасну тенденцію до децентралізації, що призводить до появи нових форм управління людськими ресурсами, які заохочують особистий внесок кожного працівника у виконання поставлених завдань. У питаннях врегулювання трудових відносин у МБ певну роль повинні відігравати громадські організації, що представляють інтереси роботодавців і працівників, які покликані тісно співпрацювати і знаходити спільні точки дотику. Прикладом є взаємодія Європейської асоціації ремісників, підприємств малого і середнього бізнесу та Європейської конфедерації профспілок. Крім того, в країнах ЄС організації роботодавців грають провідну роль в проведенні переговорів з профспілками з приводу рівня заробітної плати та умов праці [2]. Наприклад, ці європейські структури беруть активну участь в розвитку професійної освіти. Їх співпраця в рамках соціального партнерства спрямована на професійну орієнтацію молоді та дорослого населення, прогнозування та аналіз попиту, взаємне визначення кваліфікацій, пошук ресурсів та фінансування, а також на підвищення ефективності і якості підготовки робочої сили в цілому. Крім того, в рамках співробітництва здійснюється стимулювання роботодавців (через державні механізми) до соціального партнерства шляхом:

- державних субсидій роботодавцям, які створюють додаткові учбові місця для виробничого навчання на робочому місці;
- створення в рамках колективних договорів учбових фондів;
- надання позик для організації курсів перепідготовки;
- державних дотацій на навчання на робочому місці;
- надання податкових пільг підприємствам.

Цей досвід можна використати й в Україні.

По-друге, взаємне узгодження економічних інтересів держави та МБ можливо при доступі МП до різних державних проектів, програм, об'єктів державної власності. Як переваги існування партнерства по лінії «державабізнес» виділяються взаємовигідність і результативність: держава отримує додаткові можливості для вирішення своїх завдань, пов'язаних з раціоналізацією структури суспільного виробництва і з запобіганням соціальної напруженості, бізнес-сприятливі умови господарювання і гарантії отримання прибутку. Взаємовигідне партнерство держави і бізнесу створює основу для сприятливого розвитку соціально-економічної системи за допомогою реалізації різних проектів. В кінцевому рахунку, виграє суспільство як безліч споживачів створюваних більш якісних матеріальних і нематеріальних благ. Розвиток соціального партнерства в Україні в даному напрямку дозволяє активізувати МБ, підвищити рівень довіри до влади МБ і населення в цілому.

Умовою розвитку соціального партнерства є і формування правового простору, що сприяє становленню громадянського суспільства. Удосконалення нормативної бази соціального партнерства стосується регулювання соціально-трудова відносин, визначення сфер відповідальності господарюючих суб'єктів, встановлення штрафних санкцій, дозволу колективно-трудова спорів, дотримання комерційної таємниці, соціальних стандартів.

Поліпшення нормативно-правової бази повинно здійснюватися не тільки на республіканському, а й на регіональному рівні, підвищуючи її адекватність економічним реаліям. Ефективно функціонуючі закони служать однією з умов стабільного розвитку соціально-економічної системи.

Соціальна політика держави повинна служити погодженням економічних інтересів різних господарюючих суб'єктів в рамках соціального партнерства. Вона повинна забезпечувати високу якість життя населення, комплексно вирішувати назрілі проблеми, адекватно відповідати на виклики XXI ст.

Разом з тим розшарування українського суспільства досягло надзвичайних масштабів: величина доцільного коефіцієнту, що показує співвідношення доходів 10% найбагатшого і 10% найбіднішого населення досягло рекордного рівня - майже 40 раз, хоча деякі дослідники вважають, що ця величина набагато більша. Тим часом за радянських часів цей розрив не перевищував 4-5 разів. Причому критично небезпечним в плані соціальної стабільності вважається 7-8-кратний розрив. Така нерівність гальмує економічне зростання і розвиток, призводить до соціально-політичної нестабільності в країні. Гостро стоїть питання про підвищення мінімальної оплати праці та прожиткового мінімуму. Рішення даної проблеми призведе до підвищення платоспроможного попиту, стимулювання мотивації та продуктивності праці, поліпшенню добробуту людей, внаслідок цього можна очікувати поживлення вітчизняного виробництва, в тому числі і малого бізнесу. Все це буде активізуючим фактором розвитку економіки, спрямованої на значне зростання ВВП.

Соціальний складник від підвищення ролі соціального партнерства в МБ полягає у:

- демократизації суспільства, забезпеченні зайнятості, участі у насиченні ринку якісними товарами і послугами, забезпеченні соціальної відповідальності бізнесу;
- впливі на повсякденне життя громадян завдяки орієнтуванню на задоволення споживчого попиту населення, враховуючи його інтереси (визначає рівень якості життя);
- формуванні внутрішнього та зовнішнього середовища підприємницької діяльності, розширенні соціальних взаємостосунків у суспільстві;
- активній участі у створенні матеріальних та духовних цінностей, передумов і умов суспільного розвитку;
- формуванні мотивації органів місцевого самоврядування до виконання соціальних функцій в інтересах населення та забезпеченні соціального контролю за її результатами і ефективністю [8].

З огляду на специфіку розвитку України, необхідно проводити соціально-економічні перетворення в напрямку створення базису реформ і їх гарантія, яким повинен стати численний середній клас суспільства. Малі підприємці складають основу формування середнього класу. Якщо держава буде соціально відповідальною перед суспільством, то соціальне партнерство стане міцною основою взаємодії держави і бізнесу.

Узгодження економічних інтересів господарюючих суб'єктів в рамках соціального партнерства можливо за допомогою впровадження також і со-

ціальної відповідальності бізнесу. В даний час виділяють два підходи до визначення сутності соціальної відповідальності бізнесу. У найзагальнішому вигляді під соціальною відповідальністю бізнесу розуміють ступінь готовності суб'єкта виконувати свої зобов'язання, реалізуючи оптимальний з точки зору суспільства варіант розвитку подій [6]. У вузькому сенсі слова це поняття визначають як соціально орієнтований бізнес, який забезпечує зайнятість, виплачує адекватну заробітну плату, забезпечує трудову міграцію, перепідготовку кадрів і підвищення їх кваліфікації, охорону праці та ін.

Стратегія реалізації соціальної відповідальності в малому і великому бізнесі істотно різниться. Соціальна орієнтація крупного бізнесу проявляється в субсидуванні соціальних заходів: фінансування лікування своїх співробітників, надання пільгових путівок, кредитів або гарантій підприємств у зв'язку з придбанням житла та ін. Причому, чим більша компанія і вища в ній частка державної участі, тим більша частина її доходів припадає на соціальну сферу.

У малого бізнесу можливостей реалізації соціальних програм значно менше. Але в порівнянні з великим бізнесом значно вище потенціал розвитку соціальних функцій. Орієнтація на задоволення місцевих потреб та інтересів, що спираються на історичні та культурні традиції країни, виробництво якісних товарів і послуг, згладжування екологічних і соціальних дисбалансів, законослухняність, охорона праці та ін. - суть розвитку МБ як соціально орієнтованого. В даному випадку процес узгодження інтересів заснований на сумісності інтересів бізнесу і суспільства.

Важливе значення у встановленні соціально відповідального бізнесу відводиться моральним факторам. Важливо відзначити, що поки не буде забезпечуватися пріоритет моральних критеріїв при оцінці прийнятих рішень і будь-якої діяльності, неможливо виробити, а тим більше здійснити, соціально-економічну стратегію сталого розвитку. Підвищення значення моральних аспектів економічної діяльності можливе за умови подолання двох негативних тенденцій: по-перше, вкоріненого в суспільстві негативного ставлення до українського підприємництва; по-друге, недовіри до політичної еліти, що виливається в недовіру до держави.

Розглядаючи питання про ставлення підприємців МБ до держави, слід зазначити, що діяльність республіканських і регіональних влад оцінюється ними швидше негативно, ніж позитивно. Така ж оцінка діяльності місцевої влади. Але саме на місцеві (муніципальні) влади МБ покладає найбільші надії: на думку підприємців, влади муніципалітетів повинні більше від інших рівнів влади стимулювати і підтримувати розвиток бізнесу.

Важливим фактором, що сприяє поширенню соціально відповідальної поведінки бізнесу, повинні стати стимулюючі заходи держави. Дана політика отримала широкий розвиток на Заході. Вона полягає в забезпеченні високого рівня соціальних інвестицій і реалізації послідовних систем стимулів і пільг для соціально відповідальних підприємців. В Україні дана політика стимулювання практично відсутня, бізнес не отримує сигналів від держави з приводу своєї затребуваності. Але з розвитком цивілізованих ринкових відносин, чому сприяє соціальне партнерство в сфері МБ, суспільство як сукупність громадян буде все більше пред'являти попит на етичну поведінку підприємців і оцінювати соціальні досягнення бізнесу.

Розвиток соціально-економічної системи передбачає широке впровадження кооперативних зв'язків між суб'єктами економіки. Кооперація як форма оптимального узгодження економічних інтересів МБ, суспільства і держави визначається збігом інтересів різних суб'єктів і формуванням на основі цього соціальних, виробничих, господарських структур. Сучасна кооперація інтенсифікує спільну діяльність підприємств країни між собою і фірмами інших країн світу. Матеріальною основою кооперації є суспільний поділ праці (спеціалізація) партнерів при виконанні певних функцій з метою зниження витрат підприємства і підвищення конкурентоспроможності на ринку. Виконуючи важливу інтегруючу роль, кооперація формує єдиний виробничо-технологічний, посередницький процес безлічі підприємств, яким поодиноці існувати не вигідно.

Кооперація МБ як різновид соціального партнерства адаптувалася до сучасних економічних умов. В даний час в економічно розвинених країнах діє понад 120 видів і різновидів кооперативів: аутсорсинг, субконтрактинг, франчайзинг, промислові кластери, спільне виробництво, постачання комплектуючих і устаткування для підприємств та ін. Особливо інтенсивно і масштабно останнім часом кооперація розгорнулася в сфері біотехнології, інформаційної технології, електроніці та ін. [3].

Основним мотивом створення кооперації і диверсифікації її форм є економічний інтерес суб'єктів економіки, що беруть участь в кооперації, опосередкований ринковими умовами господарювання і характером кооперативної сфери діяльності. Економічна вигода від кооперування полягає в тому, що підприємці отримують високий прибуток за рахунок високої інноваційної динаміки, підвищення ефективності та конкурентоспроможності вироблених ними товарів і послуг. Держава в свою чергу збільшує бюджетні доходи за рахунок податкових надходжень, зменшує соціальні ефекти, перш за все в галузі створення робочих місць і зайнятості. Крім того, участь МП в кооперативних формах бізнесу підвищує їх адаптацію та виживання в ринкових умовах. Наприклад, як показує зарубіжний досвід, протягом першого року самостійного розвитку залишається 1-2 МП з 10, а участь малих підприємств в бізнес-інкубаторах, наукових і технологічних парках і т.д., яка здійснюється на основі соціального партнерства, підвищує їхню здатність до виживання до 9 з 10 [11]. Все це є передумовою для зростання кількості стабільно функціонуючих МП, збільшення середнього класу і в цілому стабілізації соціально-економічного розвитку. Суспільство також зацікавлене в розвитку кооперації, так як підвищується якість і асортимент продуктів. Крім того, можливе зниження ціни товарів за рахунок усунення безлічі посередників виробничого і торгового процесу.

Таким чином, процес узгодження економічних інтересів різних суб'єктів економіки є основою стабілізації сучасної соціально-економічної системи. Різноманітність і суперечливість економічних інтересів в суспільстві вимагають такого оптимального поєднання, при якому витрати від взаємодії суб'єктів економіки зводяться до мінімуму. Це можливо в рамках соціального партнерства, що розглядається як процес узгодження економічних інтересів різних суб'єктів економіки. МБ отримує вигоди від соціального партнерства за допомогою соціально орієнтованої поведінки, впровадження

інститутів кооперації. Однак впровадження соціального партнерства можливо тільки в тому випадку, якщо держава буде розглядати МБ як повноправного партнера соціально-економічних відносин, що має свої економічні інтереси, що збігаються з багатьох напрямків з громадськими інтересами. Владні структури, які здійснюють економічну політику, повинні усвідомити реальну здатність малого підприємництва бути потужним компонентом перетворень і рушійною силою вирішення багатьох загальнонаціональних завдань.

**Висновки.** Соціальне партнерство як система взаємодії зацікавлених суб'єктів на основі взаємно вироблюваних принципів, цілей, завдань, методів має забезпечувати досягнення соціальної злагоди всіх суб'єктів з приводу їх життєво важливих інтересів. Взаємне визнання законності основних життєвих інтересів має стати однією з основ взаємодії на базі соціальної солідарності, соціальної справедливості та свободи в економічній сфері.

Взаємна узгодженість, врахування інтересів партнерів в їх виробничій, господарській і соціальній діяльності є найважливішим фактором успіху не тільки системи партнерських відносин, а й стійкості всієї ринкової економіки в цілому.

Невиконання зобов'язань по відношенню один до одного учасниками соціально-трудових відносин веде до трудових конфліктів, зростання соціальної напруженості, великих втрат для суспільства.

Ринок праці породжує конфлікти між трудовими колективами, підприємцями і державою. Не слід забувати, що між цими трьома силами спостерігається постійне протиборство. І це зрозуміло – у кожного з них свої інтереси. На сьогоднішній день найважливіше значення має завдання, яке полягає в тому, яким же чином в умовах гострих протиріч знаходити спільне, шукати компроміси, приходити до узгоджених і взаємовигідних рішень шляхом переговорів, угод, домовленостей. В даному випадку можна скористатися західним досвідом ефективної побудови трудових відносин на основі трипартизму – тристоронніх консультацій і співпраці між трьома соціально-економічними партнерами: профспілками, підприємцями і державою.

Як показує практика «шведського соціалізму», яка довела свою життєздатність протягом багатьох десятиліть, найбільш вдалою моделлю соціального партнерства є така, коли механізм соціального партнерства працює за найактивнішого державного посередництва. При цьому компроміс між роботодавцем та найманими працівниками на будь-якому підприємстві, в тому числі і в МП, досягається тільки при обліку багатьох факторів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру.

З метою підвищення впливу соціального партнерства на розвиток малого підприємництва в Україні вважаємо за доцільне для держави укріпити інститути соціального партнерства. Для цього необхідно:

1. Створити в Україні центр з вивчення проблем виробничої демократії і соціалізації трудових відносин з метою визначення шляхів формування та удосконалення механізму соціального партнерства, в тому числі в малому бізнесі.

2. Узагальнити та проаналізувати позитивну і ефективну практику соціального партнерства за кордоном.

3. Забезпечити свободу створення і діяльності незалежних профспілок усіх рівнів як головних захисників інтересів найманих працівників у соці-

альному партнерстві з метою створення дійсно вільного функціонування цих профспілок.

4. Закріпити законодавчо створення на підприємствах малого бізнесу виробничих консультаційних комітетів з представників найманих працівників та роботодавця з метою підвищення впливу трудящих на управління та розвиток малого підприємства.

5. Стимулювати законодавчо соціальну орієнтацію малого бізнесу.

6. Підвищити законодавчо відповідальність учасників соціального партнерства за невиконання законів, а також договорів і угод.

7. Пропагувати впровадження таких форм управління людськими ресурсами, які заохочують збільшення особистого внеску кожного працівника у виконання завдань підприємства, з метою підвищення особистої зацікавленості кожного виконавця в результатах його праці.

8. Розширити доступ малого бізнесу до виконання державних проектів, програм і розвитку об'єктів державної власності з метою взаємного узгодження інтересів держави і малого бізнесу як соціальних партнерів.

9. Створити при органах місцевого самоврядування та вищому республіканському виборчому органі робочі групи, які забезпечують цілеспрямоване лобювання інтересів малого бізнесу в цих органах.

10. Проводити глибоку оцінку впливу будь-яких змін в законодавстві на діяльність малих підприємств та враховувати цю обставину при прийнятті рішень про внесення змін.

11. Сформувані мотиваційні механізми залучення підприємців до поліпшення умов праці робітників та захисту навколишнього середовища.

8. Місце малого бізнесу в економіці країни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pidruchniki.com/1797042060923/ekonomika/mistse-malogo-biznesu-ekonomitsi-kraini>
9. Петриченко П. Независимые профсоюзы в Украине – самые зависимые профсоюзы... [Электронный ресурс] / П. Петриченко. – Режим доступа: <https://blog.liga.net/user/ppetrichenko/article/16169>.
10. Пышный А. Стране нужны два миллиона предпринимателей [Электронный ресурс] / А. Пышный. – Режим доступа: <https://nv.ua/opinion/strane-nyzhny-dva-miliona-predprinimatelej-1848525.html>
11. Рассказова Н.В. Социальное партнерство как механизм согласования экономических интересов субъектов малого предпринимательства [Электронный ресурс] / Н.В. Рассказова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-kak-mehanizm-soglasovaniya-ekonomicheskikh-interesov-subektov-malogo-predprinimatelstva>
12. Рибак Г.І. Соціальне партнерство – перспективний напрямок розвитку підприємництва та підвищення якості життя населення України / Г.І. Рибак // *Ефективна економіка*. – 2015. – № 6. – С. 34–40.
13. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрями його розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://pidruchnik.com/17620913/ekonomika/stan\\_sotsialnogo\\_partnerstva\\_ukraini\\_osnovni\\_napryami\\_yogo\\_rozvitk](https://pidruchnik.com/17620913/ekonomika/stan_sotsialnogo_partnerstva_ukraini_osnovni_napryami_yogo_rozvitk)
14. Христофоров А.В. Социальное партнерство как фактор взаимодействия государства и малого бизнеса [Электронный ресурс] / А.В. Христофоров. – Режим доступа: [naukarus.com/sotsialnoe-partnersyvo-kak-factor-vzaimodeystviya-gosudarstva-i-malogo-biznesa](http://naukarus.com/sotsialnoe-partnersyvo-kak-factor-vzaimodeystviya-gosudarstva-i-malogo-biznesa)

### References

1. *Rozvytok sotsialnoho partnerstva v trudovii sferi yak napriam podolannia mozhlyvykh zahroz natsionalni bezpetsi* [Development of social partnership in the labor sector as a way to overcome possible national threats]. Available at: [http://www.niss.gov.ua/articles/957/\\_ftnref1](http://www.niss.gov.ua/articles/957/_ftnref1)
2. Bolshakov S., Hryhoriev A. *Dinamika trudovykh otnosheni i sotsyalnoho partnerstva v stranakh ES* [Dynamics of labor relations and social partnership in the EU countries]. *Chelovek i trud* [Man and labor], 2007, no. 1, pp. 66-68.
3. Hrydneva N.A. *Orhanyzatsiia sotsyalnoho partnerstva robotodatelei I naemnykh robotnykov na predpriyatiakh maloho byznesa* [Organization of social partnership of employers and employees in small businesses]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-sotsialnogo-partnerstva-rabotodateley-i-naemnyh-rabotnikov-na-predpriyatiyah-malogo-biznesa-1>
4. Ermakova Zh.A., Tryshkyna N.Y. *Formy sotsyalno-ekonomicheskoho partnerstva hosudarstva i byznesa v rehione* [Forms of social and economic partnership of the state and business in the region]. *Vestnyk OHU* [Bulletin of OGU], 2011, no. 8, pp. 40-46.
5. *Zarubizhnyi dosvid sotsialnoho partnerstva* [Foreign experience of social partnership]. Available at: <https://library.if.ua/book/45/3104.html>