

22. Бельська Т. В. Правова регламентація діяльності політичних партій як фактор гармонізації інтересів держави та об'єднань громадян / Т. В. Бельська // Теорія та практика державного управління. — 2008. — Вип. 3(22). — С.

23. Попок А. А. Стан, проблемні питання і напрями подальшої гармонізації державно-конфесійних відносин в Україні / А. А. Попок, Ю. Є. Решетніков / <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/5/01.pdf>

24. Денисов С. Ф. Гармонізація суспільного життя як напрям запобігання злочинності молоді / С. Ф. Денисов // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія: Право. — 2010. — Вип. 8 (934). — С. 106–110.

25. Структурна гармонізація економіки України як чинника економічного зростання / За ред. д-ра екон. наук І. В. Крючкової. — К.: Експрес, 2007. — 250 с.

26. Спільний європейський економічний простір: гармонізація мегарегіональних суперечностей: монографія / За заг. редакцією Д. Г. Лук'яненка, В. І. Чужикова. — К.: КНЕУ, Сучасний підручник, 2007. — 544 с.

27. Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. А. Сорокин // Ин-т социологии. — М.: Наука, 1994. — 560 с.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2014

УДК 331.5

**Макара О.В.**, д.е.н.,  
професор кафедри економіки  
та безпеки підприємства,  
Східноєвропейський національний  
університет ім. Лесі Українки,  
[ok302008@ukr.net](mailto:ok302008@ukr.net)

### ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Анотація.** У статті розглянуто сутність соціального партнерства, визначено основні заходи досягнення соціального компромісу в суспільстві через механізм залучення бізнесу до розв'язання соціальних питань, проаналізовано соціальне партнерство в якості системоутворюючого ґрунту соціально орієнтованої економіки, зроблено висновки щодо вибору ефективної моделі соціального партнерства.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, соціальні партнери, колективний договір, соціально-економічні відносини.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Розвиток інституту соціального партнерства є одним із найефективніших способів цивілізованого вирішення суспільних протиріч, недопущення соціальних конфліктів, успішної підтримки соціальної, економічної та політичної стабільності в країні. Для України, яка зіткнулася із соціальними протиріччями і конфліктами на шляху переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової моделі господарювання, необхідно побудувати ефективний механізм збалансованих взаємовідносин між роботодавцями, найманими працівниками і державою у вирішенні невідкладних завдань соціальної політики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.** Питанням становлення соціального партнерства в Україні приділялася велика увага зарубіжними, так і ві-

тчизняними ученими-економістами: А. Гальчинський, Д. Горелов, В. Жуков, Т. Мірошніченко, А. Кудряченко, А. Колот, Л. Буртник, В. Новіков, А. Скуратівський, В. Хохлюк, В. Рубе, В. Альков, В. Міхеєв, В. Граб, Н. Волгін, В. Кисельов, В. Смольков та ін. Серед українських науковців, які досліджують проблеми соціально-економічного розвитку, можна відмітити Я. Базилюк, Б. Буркінського, А. Мельник, О. Власюка, А. Гальчинського, В. Гейця, О. Грішнкової, Я. Жаліла, Б. Кваснюка, Е. Лібанової, В. Оніщенко, Ю. Пахомова, Ю. Полунєєва, С. Пірождкова, А. Сухорукова, А. Філіпенка та інших.

**Метою статті** є аналіз характерних особливостей становлення і перспектив формування ефективної моделі соціального партнерства для вибору шляхів удосконалення інституційної бази соціально орієнтованого регулювання національної економіки.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Українській моделі соціального партнерства притаманні риси класичного трипартизму, а саме регулювання трудових, соціально-економічних відносин на основі рівноправної взаємодії та співпраці організацій, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців і держави. Система соціального партнерства започаткована Указом Президента України «Про створення Національної ради соціального партнерства» від 27 квітня 1993 р. [1].

Соціальне партнерство здійснюється у таких формах:

- колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів;
- забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства;
- участь працівників і їх представників в управлінні підприємством;
- участь працівників і роботодавців у розв'язанні трудових суперечностей.

Забезпечувати належний рівень існування системи соціального партнерства покликане колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин, яке реалізується на різних рівнях управління (табл. 1).

Для формування моделі соціального партнерства є всі умови: існування профспілок, які представляють і захищають інтереси працюючих; наявність організації роботодавців; посередництво держави в особі Кабінету Міністрів України у відносинах між працівниками і роботодавцями; сформованість базових інститутів і механізмів; проведення колективних переговорів (зокрема, прийняття в грудні 2010 р. базового Закону «Про соціальний діалог в Україні», формування спільних представницьких органів соціальних партнерів, створення спільних органів соціального діалогу).

Однак, інститут соціального партнерства не впливає належним чином на покращення соціальної ситуації в країні, нерідко створює соціальну напругу у суспільстві. Підтвердженням цього є результати соціологічних опитувань, які свідчать про наявність у населення України високого рівня протестних настроїв [2]. У 2010 р. Національною службою посередництва та примирення було зафіксовано 160 колективних трудових спорів, 26 страйків і 48 акцій соціального протесту. Відбулося 13 акцій соціального протесту та 3 колективних припинення роботи, в яких взяли участь близько 16 тис. найманих працівників. Було зафіксовано 489 чинників дестабілізації [3].

Оцінка особливостей розвитку соціального партнерства в Україні на засадах компаративних порівнянь з країнами Швеції, Японії, Німеччини, Австрії, США, Канади, Великобританії дає змогу:

- 1) позиціонувати місце даного інституту в системі соціально орієнтованого регулювання національної економіки в частині оплати праці, гарантії зайнятості;

2) оцінити ступінь формування системи демократичного багатосуб'єктного (держави, підприємницького сектора, профспілок, інститутів громадянського суспільства) соціально орієнтованого регулювання національної економіки;

3) виявити бар'єр формування ефективної моделі соціального партнерства для вибору шляхів удосконалення інституційної бази соціально орієнтованого регулювання національної економіки.

Таблиця 1

### Рівні колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин

Рівні колективно-договірного регулювання	Види угод	Представники сторін партнерства
Національний рівень	Генеральна угода	професійні спілки та їх об'єднання з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; Кабінет Міністрів України
Галузевий (міжгалузевий) рівень	Галузева (тарифна) угода	професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); міністерства, відомства, інші центральні органи виконавчої влади
Територіальний рівень	Регіональна угода	професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; місцеві органи державної виконавчої влади
Виробничий рівень	Колективний договір	один або кілька профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів; роботодавець або уповноважений ним орган

Основними причинами, які не дають змоги формувати ефективну модель соціального партнерства є: не результативна робота профспілок, оскільки не завершено процес створення профспілками спільного представницького органу; відсутність підтримки профспілок з боку найманих працівників (за даними служби Центру ім. О. Разумкова, профспілкам довіряють не більше третини українців); домінування в процесі соціально-трудових відносин сторони роботодавців (використання передбачених українським законодавством механізмів та інститутів соціального партнерства на свою користь).

У Законі України «Про соціальний діалог» існує розбіжність між статтями 12 і 8. Стаття 12 відносить вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу, а також підготовку та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій органам державної влади відповідного рівня до основних завдань органів соціального

діалогу. Стаття 8 дає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу, оскільки містить норму, згідно з якою «недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу». Пленарні засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради проходять без участі однієї із сторін соціального діалогу, що суперечить принципу трипартизму соціального партнерства [1].

Визначена законодавцем сфера дії угод різних рівнів передбачає, що положення колективного договору, укладеного на підприємстві, поширюється на всіх працівників від того, чи є вони членами профспілки, яка виступає стороною договору. Але, на практиці виникають розбіжності (табл. 2).

Таблиця 2

**Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності на 31 грудня 2011 року**

Види економічної діяльності	Кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	6415	414,1	82,1
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	576	63,8	98,3
Рибальство, рибництво	124	4,9	79,4
Промисловість	10800	2508,1	89,0
Будівництво	3738	215,1	66,9
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	6889	409,1	43,2
Діяльність готелів і ресторанів	1207	52,1	50,3
Діяльність транспорту та зв'язку	3834	822,3	88,0
Фінансова діяльність	746	186,5	60,2
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	7751	497,8	71,2
Державне управління	15337	498,2	78,8
Освіта	26575	1572,1	91,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6999	1242,3	94,5
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	7523	280,1	76,3
Усього	98514	8766,5	81,6

Примітка: наведено за [2]

Щодо тенденцій укладення колективних угод на підприємствах різних видів економічної діяльності, протягом 2010–2011 років спостерігається зменшення їх кількості на підприємствах торгівлі і сфери послуг, пошти і зв'язку, в установах, що здійснюють фінансову діяльність (табл. 3). Ефективним інструментом для стимулювання укладання колективних угод мають бути процедури поширення дії

галузевої угоди на всі підприємства різних видів економічної діяльності. Потрібно залучати до колективних переговорів широке коло асоціацій, об'єднань підприємств, активізувати діяльність всеукраїнських конфедерацій щодо залучення до переговорного процесу.

Таблиця 3

**Динаміка кількості укладених договорів і охоплених ними найманих працівників**

Рік	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
2006	92479	9575,0	82,7
2007	94485	9596,1	82,4
2008	95656	9429,3	83,4
2009	94964	9038,3	83,9
2010	105014	8967,6	81,6
2011	98514	8766,5	81,6

Примітка: наведено за [2]

В українській моделі соціального партнерства колективні договори й угоди мають бути орієнтовані, по-перше, на задоволення соціальних очікувань суб'єктів соціально-трудова відносин (тобто повинні обов'язково враховувати орієнтацію особи, соціальної групи на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, реалізації інтересів, забезпечення соціальних благ і послуг, що посилить рівень стабільності в суспільстві, реальності стану соціальної системи в цілому), по-друге, на пошук балансу соціальних інтересів як сукупності найважливіших стимул-реакцій, що спонукають окрему людину, соціальну групу або спільність до забезпечення активної діяльності та соціальної взаємодії й, по-третє, на соціалізацію відносин роботодавців і найманих працівників.

**Висновки.** Отже, з урахуванням накопиченого досвіду низки країн щодо формування ефективної моделі соціального партнерства та особливостей українських реалій, потрібно вжити такі заходи:

1. З метою улагодження конфліктів на основі консенсусу, що виключає підпорядкування однієї сторони іншій, потрібно внести зміни до Закону України «Про порядок колективних спорів(конфліктів)» у напрямку спрощення процедури початку та проведення законного страйку та водночас розробити та прийняти Закон України «Про соціальну відповідальність бізнесу», в якому передбачити механізми залучення бізнесу до розв'язання соціальних питань.

2. Праця і підприємництво мають бути соціально відповідальні та розвиватися переважно на підставі підвищення якісних характеристик своєї діяльності. Така модель розвитку приведе до того, що значна частина населення перетворюється на середній клас.

3. Для інституалізації проблеми мирного врегулювання трудових конфліктів у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» потрібно внести зміни щодо за-

безпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін, не порушуючи принцип трипартизму.

### Література

1. НАУ. Законодавство України. Кодекси. Закони України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.nau.kiev.ua/>
2. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Соціальна відповідальність українського бізнесу. Результати опитування. [Електронний ресурс]. — К., 2005. — Режим доступу : [http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua\\_wdp\\_src\\_csrb05.pdf](http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csrb05.pdf)

Стаття надійшла до редакції 25.02.2014

УДК 658.8

**Мних О.Б.**, д.е.н.,  
професор кафедри маркетингу і логістики  
НУ «Львівська політехніка»

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РИНКОВОЮ ВАРТІСТЮ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

**Анотація.** Визначено чинники зовнішнього і внутрішнього характеру, які обумовлюють необхідність удосконалення моделей управління ринковою вартістю підприємства в нестабільній економіці України. Дано характеристику динамічного аспекту вартості міжнародних компаній і визначено передумови застосування моделі чистих грошових потоків в управлінні вартістю компаній.

**Ключові слова:** ринкова вартість, джерела вартості, стратегічні фактори, чисті грошові потоки, принципи обмеження, інтелектуальний капітал

**Вступ.** Політико-правові та економічні ризики зовнішнього і внутрішнього характеру, а також нові виклики менеджменту України в 2014 р. диктують необхідність формування якісно нової моделі формування ринкової вартості підприємства. Подібні проблеми доцільно розглядати у контексті економічної безпеки держави, адже в умовах кризи інтенсивно розгортаються процеси конвертації боргів українських підприємств в обмін на акції стратегічно важливих підприємств з метою контролю їх фінансово-господарської і маркетингової діяльності. Найуразливішими в умовах зміни вектору зовнішньої політики країни є міжнародні компанії, доходи яких істотно залежать від: курсу національної валюти; обмежень торговельного і неторговельного характеру в країнах — імпортерах вітчизняної продукції; швидкості переходу експортерів на нові корпоративні, соціальні та екологічні стандарти; стану їх інформаційно-аналітичної готовності до проведення операцій IPO на закордонних фондових біржах тощо. Це означає, що стратегічні фактори впливу на ринкову вартість підприємства повинні бути оцінені не тільки з фінансової точки зору, тобто можливостей зростання акціонерної вартості підприємства, а й включати перспективи впровадження принципів соціологізації, екологізації, активізації інноваційної діяльності тощо. Відповідно, ключові компе-