

До факторів внутрішнього впливу відносять традиційні для всіх суб'єктів господарювання питання в ринкових умовах формування та управління: матеріальними, енергетичними, трудовими та інформаційними ресурсами; технологією, виробництвом; постачальників; споживачів; конкурентного середовища.

В методиці оцінки кредитоспроможності суб'єкта господарювання, кількісний вплив зовнішніх факторів повинен знайти відображення на першому етапі: отримання даних про стан економіки (див. рис. 1).

Визначення рівня кредитоспроможності суб'єкта господарювання внаслідок зміни внутрішніх факторів повинно проводитися на п'ятому етапі оцінки кредитоспроможності, який враховує не тільки кількісні показники, а й зміну якісних їх характеристик.

Таким чином, за допомогою агрегованого показника кредитоспроможності, можна визначати рівень здатності розраховуватися за своїми борговими зобов'язаннями кожного елемента соціально-економічної системи, насамперед, центрального елемента – суб'єкта господарювання; підвищити рівень довіри в стосунках між елементами системи та враховувати рівень ризику від кожної операції.

### Література

1. Мушнікова С. А. Система “Банк-підприємство” та аналіз кредитоспроможності // 36. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. – № 4 (7), 2002. – Черкаси : ЧДТУ, 2003. – С. 138–140.
2. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій // Держ. інформ. бюл. про приватизацію. – 1998. – № 7.
3. Методика проведення поглибленого аналізу фінансово-господарського стану неплатоспроможних підприємств та організацій // Держ. інформ. бюл. про приватизацію. – 1997. – № 12.
4. Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації. Наказ Мінфіну України, ФДМ України від 26.01.2001 р. № 49/121. Зареєстровано в Мін'юсті України 8.02.2001 р. за № 121/5312.
5. Про методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства. Наказ Мінекономіки України від 17.01.2001 р. № 10 // Податки і бухгалтерський облік. – 2001. – № 14(363). – С. 5–11.
6. Андреева В. Г. Синтез системы диагностики управления финансовой деятельностью предприятия : Дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Донецкий национальный ун-т. – Донецк, 2004. – 271 с.
7. Бобришева-Шкарлет Т. О. Диагностика та оцінка кризового стану суб'єктів підприємницької діяльності : Дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Міжнародний науково-технічний ун-т. – К., 2004. – 249 с.

УДК 331.105;331.106;331.107

О. О. ОЛІЙНИК

Національний університет водного господарства і природокористування

## УКРАЇНСЬКИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Проаналізовано стан і проблеми договірної регуляції ризиків у соціально-трудових відносинах. На прикладі зарубіжного досвіду запропоновано ефективні механізми покращення взаємодії соціальних партнерів*

*It was analyzed state and problems of contractual regulation risks in social and labour relations. It was suggested the effective mechanisms of improvement of interaction the social partners in imitation of the foreign experience.*

**Ключові слова:** ризик, соціально-трудові відносини, колективний договір, професійні організації.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Важливим елементом управління ризиками у соціально-трудових відносинах є колективно-договірне регулювання і вирішення колективних трудових спорів шляхом примирення і посередництва. Адже якщо соціальне страхування відшкодовує наслідки цих ризиків, то метою договірної регуляції є попередження їх виникнення. Окрім того, цей механізм є одним з основних в управлінні саме нестраховими видами соціальних ризиків.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Окремі проблеми договірної регуляції ризиків у соціально-трудових відносинах висвітлюють в своїх наукових працях багато відомих вітчизняних вчених, зокрема Е. Лібанова, А. Колот, Л. Негель, В. Жуков. Однак переважна більшість практичних проблем та недоліків в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах залишається поза увагою.

**Мета дослідження** – оцінити реальний стан та проблеми договірної регуляції ризиків у соціально-трудових відносинах. На прикладі зарубіжного досвіду запропонувати дієві механізми покращення взаємодії соціальних партнерів.

**Виклад основного матеріалу.** Нормативно-правовою основою соціального партнерства в Україні є: Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 98 “Про заснування принципів права на організацію колек-

тивних переговорів”, Конвенцією МОП № 154 “Про сприяння колективним переговорам”, КЗпП України, ЗУ “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про відпустки”, “Про охорону праці”, інші нормативно-правові акти, що стосуються конкретних галузей економіки та містять норми щодо укладання колективних договорів на підприємствах даного виду економічної діяльності.

Згідно з ЗУ “Про колективні договори і угоди” система колективно-договірної регулювання включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств. На національному рівні укладаються генеральні угоди, які визначають загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин і включають загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування. Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей). Територіальні угоди регулюють норми соціального захисту найманих працівників та можуть включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації [1].

Основним загальноєвропейським в світі засобом регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах, погодження інтересів власника і працівника, соціального захисту працівників та членів їх родин став колективний договір.

Законодавством України передбачено необхідність укладання колективного договору на всіх підприємствах різних форм власності та галузевої належності, що є юридичними особами та використовують найману працю. Динаміка чисельності найманих працівників, які охоплені колективними договорами в останні роки прямує до збільшення (рис. 1 – складено за даними [2, с. 310; 3, с. 316; 4, с. 304]. Проте, не дивлячись на загальні позитивні тенденції поширення процесів охоплення працівників договірним регулюванням, результати аналізу за галузями економіки і регіонами дають підстави констатувати наявність значної диференціації у рівнях охоплення працівників колективними договорами, наданні соціальних пільг.

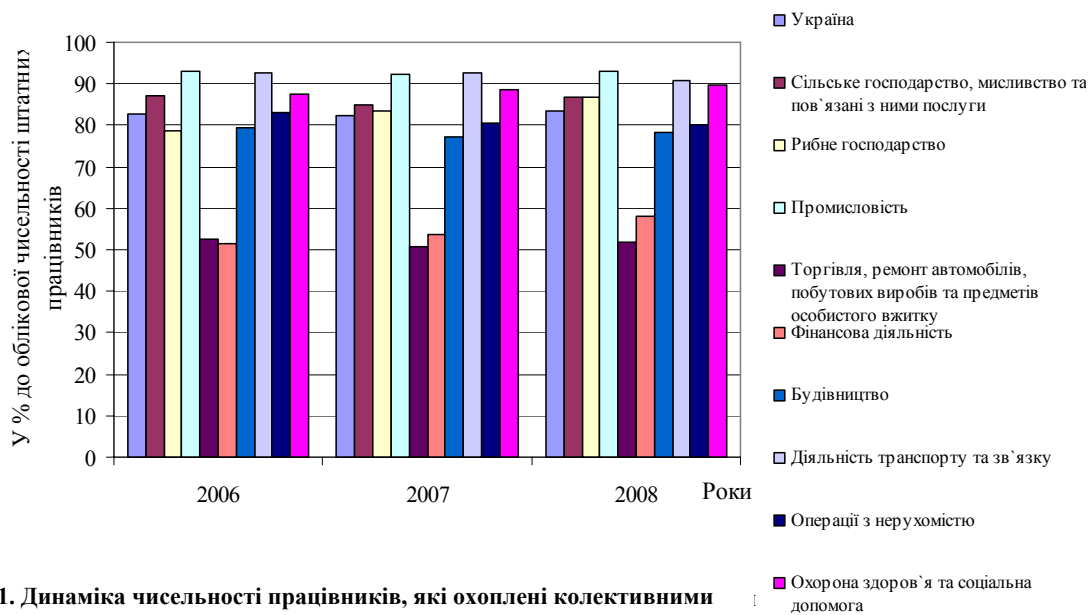


Рис. 1. Динаміка чисельності працівників, які охоплені колективними договорами за окремими видами економічної діяльності

Так, в 2008 році рівень охоплення найманих працівників колективними договорами становив 83,4 %, в тому числі: у промисловості – 92,9 %, на підприємствах транспорту та зв'язку – 90,9 %, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 89,6 %. Разом з тим, найменш захищені договірною системою залишаються працівники у торгівлі, ремонті автомобілів і побутових виробів, де колективними договорами охоплено лише 51,7 % працівників та фінансовій діяльності (58,2 %). Серед регіонів за чисельністю працівників, охоплених трудовими договорами, виокремлюються Донецька, Запорізька, Луганська та Харківська області (найменш охоплені трудовими договорами працівники м. Києва, Хмельницької, Тернопільської та Київської областей) [4, с. 305]. Разом з цим, стан виконання колективних договорів не є стовідсотковим. Зокрема в 2007 році фактично виконано 97,4 % зобов'язань з питань зайнятості, 97,1 % з оплати праці та 96,6 % з питань охорони праці [3, с. 322].

Якщо в розвинених країнах колективний договір – це документ, який дає змогу працівникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори – це в багатьох випадках формальний документ, котрий мало що дає робітникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого.

Основним представницьким органом найманих працівників на сьогодні є профспілки. Професійні спілки – спадок СРСР, вони існували на підприємствах та у бюджетних організаціях, згодом з'явилися і у приватних компаніях. Паралельно з галузевими профспілками (металургів, учителів, медиків, аграріїв тощо) існують ще й регіональні ради (різні профспілки області, об'єднані за територіальним принципом). Як і у більшості інших країн, у нас є координуючий орган – Федерація професійних спілок України. Теоретично, українські профспілки – одне з найбільших об'єднань трудящих у світі [5]. На жаль, у нашому випадку, кількість не переходить в якість соціального захисту.

Рівень безпорадності українських профспілок яскраво довела криза, яка чи не найважче у світі проходить в Україні. Власники металургійних та хімічних комбінатів, шахт, будівельних компаній не займалися модернізацією підприємств, диверсифікацією діяльності та не переймалися питаннями реальної конкурентоздатності. Отож, під час кризи застарілі українські підприємства не змогли витримати випробування і втратили замовників. Через те, що профспілки не примусили роботодавців створити “соціальні подушки безпеки”, наймані працівники виявилися повністю беззахисними. І саме їх власники примусили “розплачуватися” безробітням або зниженням та затримками заробітних плат. Так, за останні роки відбулось значне зростання заборгованості з виплати заробітної плати та соціального страхування (рис. 2 – складено за даними [4, с. 275]). І це при тому, що в 2008 р. 13,4 % найманих працівників отримали заробітну плату нижче прожиткового мінімуму, а 7,3 % – нижче законодавчо встановленого мінімального її розміру [4, с. 230].

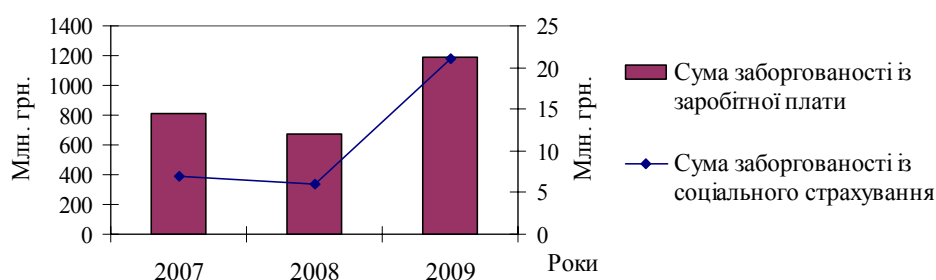


Рис. 2. Динаміка суми заборгованості заробітної плати та соціального страхування (на початок року)

Структура заборгованості є досить не однорідною за видами економічної діяльності [4, с. 277]. Найбільша частка припадає на промисловість (на 1.01.2009 р. – 57,0 %), а це саме та галузь, в якій найбільший відсоток охоплення колективними договорами найманих працівників. Це ще раз підтверджує низьку ефективність існуючого варіанта колективно-договірного регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах.

Особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Досвід розвинених країн показує, що для підвищення ефективності профспілок щодо формування, представлення і захисту прав та інтересів своїх членів, коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудовах відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності.

Так, в країнах Європи, де профспілковий рух набув визнання, відбувається активне відстоювання прав найманих працівників, використовуються навіть найбільш крайні методи – страйки.

Один з найбільших загальнонаціональних страйків відбувся у Франції 29 січня 2009 року. Головна вимога учасників страйку – підвищення заробітної плати, забезпечення зайнятості і в цілому поліпшення положення найманих працівників. У той же час дві транспортні профспілки Німеччини проводили попереджувальний страйк з вимогою до залізничної компанії “Дойче Бан” підвищити зарплату на 10 %, а також поліпшити графіки робіт для співробітників [6].

Одним із показових прикладів недостатньої дієвості профспілок в Україні може бути недавній конфлікт між керівництвом київського метрополітену та найманими працівниками, коли постало питання про скорочення зарплати на 10 % чи скорочення 10 % працівників, майже 800 чоловік. В цій ситуації незалежна профспілка київського метрополітену виявилась неготова захищати права та інтереси своїх членів [7].

Натомість інший суб'єкт соціального партнерства – об'єднання вітчизняних роботодавців, спрямовують діяльність передусім у сфері лобювання своїх інтересів в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками та профспілками. Як свідчить досвід європейських та інших індустріально розвинених країн, виникнення об'єднань підприємців, що беруть участь у переговорах з робітниками, відставало від створення профспілок на 10–15 років. Саме профспілки, посиливши свій вплив на роботодавців, змусили останніх об'єднатися. Тому в умовах, коли немає сильних профспілок, у такій ситуації бракує і дієвого соціального партнерства.

Таким чином, поширенню ефективного договірного регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах протидіє економічна нестабільність, слабка соціальна політика держави, особливості національного менталітету, схильного до патерналізму, неадаптованість суб'єктів соціального партнерства до ринкових умов господарювання та їх формування на правових засадах.

За таких умов важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованої ринкової економіки, має досвід їх регулювання у економічно сильних та високорозвинених країнах.

Так, у законодавстві країн Європи, США, де профспілковий рух набув визнання, передбачаються обов'язки профспілок, а також майнова відповідальність за рахунок коштів профспілкових органів. Крім цього, передбачається також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів [8, с. 232]. Так, в Польщі відповідальність у вигляді штрафу (до 50 тис. злотих) встановлено за порушення закону "Про профспілки" (1991 р.) як зі сторони роботодавців, так і профспілок та їх членів [8, с. 415].

Окрім того, в ряді країн законодавством заборонено включати до складу профспілки, що складається з найманих працівників, осіб, котрі належать до адміністрації, навіть найнижчої ланки. Іншими словами, повинна бути додержана чистота представництва сторін, в іншому випадку профспілкова діяльність втрачає свою сутнісну спрямованість і знову-таки перетворюється на декларацію [8, с. 227].

Окремого регулювання потребує питання майна профспілок, ведення ними господарської діяльності і використання доходів від цієї діяльності. Дійсно, в європейських країнах, особливо в Скандинавських країнах, профспілки фактично є суб'єктами господарської діяльності. Це прибуткові організації, чий прибуток акумулюється в спеціальних фондах і використовуються в інтересах членів профспілок [10].

Аналогічну схему доцільно застосувати і в Україні. При цьому повинен бути реалізований принцип, згідно якого власність профспілок повинна являти собою колективну власність його членів. В цьому сенсі членський внесок є не просто "платою за членство" в організації, але й реальним вкладом в спільний капітал. Цей вклад не відчужується безповоротно, але передається в управління профспілки і може вимагатись поверненню у випадку виходу з профспілки – разом з отриманим з цих грошей прибутком. В цьому випадку профспілка буде реально зацікавлена в захисті інтересів своїх членів, адже втрата кожного з них обернеться для неї серйозними матеріальними втратами.

В ряді країн для запобігання страйків та виробничих конфліктів, проведено реформування системи управління виробництвом, основною метою якого було підключення рядових працівників підприємств до процесу управління. Зокрема в Швеції місцеві профспілки можуть призначати представників від працівників підрозділів до ради директорів приватної компанії з числом зайнятих не менш 25 чол. Вони мають право на два місця в раді директорів і два місця заступників. У компаніях з числом зайнятих тисячу і більше осіб, що діють в різних секторах економіки, працівники можуть призначити трьох членів ради директорів і трьох заступників [9].

В багатьох країнах Заходу участь працівників і профспілок поширюється на більш високий, ніж підприємство, рівень господарського управління, тобто на рівень компаній, фірм, концернів, де приймаються багато стратегічних рішень, які відносяться до господарської діяльності підприємств, структури, порядку їхньої роботи, технічній та кадровій політиці, інвестиціям.

Особливо розвинута і диференційована система такої співучасті склалась в Німеччині. Вона має три моделі [8, с. 239].

В гірничодобувній і металургійній промисловості спостережні ради компаній, які мають форму акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, холдингових компаній, які нараховують більше 1 тис. працівників, складаються на половину з представників власників капіталу (акціонерів), на половину з представників найманих працівників. На чолі спостережної ради стоїть "нейтральний" голова, кандидатура якого підлягає схваленню обома сторонами. Він виконує також посередницьку функцію за умови виникнення суперечок між двома представництвами. До складу правління компанії вводиться особлива посада – директор з праці, чие призначення чи звільнення потребує згоди більшості членів спостережної ради від працівників. Він займається соціальними та кадровими питаннями.

Друга модель, яка поширюється на всі галузі промисловості, окрім гірничодобувної та металургійної, передбачає, що спостережна рада великих компаній з числом зайнятих більше 2 тис. чоловік складається з рівної кількості представників акціонерів і працівників. Голова спостережної ради обирається більшістю в 2/3 голосів членів ради. На відміну від співучасті в гірничодобувній і металургійній промисловості, директор з праці не вважається представником працівників і не підлягає їхньому контролю.

В рамках третьої моделі в компаніях з чисельністю зайнятих до 2 тис. осіб спостережні ради складаються з представників працівників на 1/3. Посада директора з праці не передбачена.

Отже, співучасть працівників розглядається як один з найважливіших важелів економічного зростання та соціальної стабільності.

**Висновки.** На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що для регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах застосування колективно-договірного регулювання в тому вигляді, в якому воно реалізується сьогодні, є малоефективним та недостатнім. Доцільно використовувати досвід Німеччини щодо делегування працівникам повноважень управління. Потребує дослідження перспектива зміни правого статусу профспілкових організацій, розробка моделі державного стимулювання ефективної взаємодії соціальних партнерів.

## Література

1. ЗУ "Про колективні договори і угоди" / Верховна Рада України / Режим доступу / <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=335612&key=Up9Mf3o6frtCmIN2Zi.50JgUHI4Lks80msh8Ie6>.

2. Праця України 2006 : Стат. зб. ; Відп. за вип. Н. В. Григорович / Держкомстат України. – К., 2007. – 333 с.
3. Праця України 2007 : Стат. зб. ; Відп. за вип. Н. В. Григорович / Держкомстат України. – К., 2008. – 405 с.
4. Праця України 2008 : Стат. зб. ; Відп. за вип. Н. В. Григорович / Держкомстат України. – К., 2009. – 321 с.
5. Профспілки : три крапки над “і” / Київська міська організація Профспілки працівників освіти та науки. – Режим доступу : <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/467-profspilki-tri-krapki-nad-i.html>.
6. Європа страйкує : “день гніву” у Франції і попереджувальний страйк у Німеччині / Новини NEWSru.ua / Режим доступу : <http://www.newsru.ua/world/29jan2009/basta.html>.
7. Профспілки : боротьба і компроміси / Соціальна альтернатива. – Режим доступу : <http://socmodern.org.ua/?p=405>.
8. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
9. Родченко В. В. Особливості менеджменту в Швеції / Бібліотека економіста. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/142/9538.html>.
10. Профсоюзы / Всеукраинская партия “Родина”. – Режим доступу : <http://rodina.od.ua/programmnye-tezisy-partii-rodina/profsoyuzu>.

УДК 658.512.6

О. И. ОЛЬХОВСКАЯ

Национальный технический университет “Харьковский политехнический институт”,

А. В. СЕРИКОВ

Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры

## УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА В ГЕЛИОЭНЕРГЕТИКЕ

*Рассмотрены подходы к управлению эффективностью инновационного проекта в гелиоэнергетике и предложен конкретный алгоритм реализации управления эффективностью инновационного проекта на основе методологии сетевого планирования.*

*Going is considered near a management efficiency of innovative project in the solar power engineering and the concrete algorithm of realization of management efficiency of innovative project is offered on the basis of methodology of the network planning.*

**Ключевые слова:** гелиоэнергетика, инновация, управление эффективностью.

**Введение.** Непрерывный рост цен на сырьевые, топливно-энергетические и прочие ресурсы в сферах жизнеобеспечения человека и производства благ для него понуждают к рациональному их использованию. Кроме того, в анализе хозяйственной деятельности мы всегда учитываем ограниченность природных ресурсов, а уровень их потребления по отношению к возможностям их восстановления и запасам не рассматриваем в числе определяющих параметров человеческой деятельности [3, с. 4–5]. Подтверждением тому может служить, например, широко распространенная в экономических исследованиях так называемая производственная функция  $Y = f(K, L)$ , где в качестве независимых аргументов выступают капитал  $\hat{E}$  и трудовые ресурсы  $L$ . Игнорирование ограниченности ресурсной базы дорого обходится человечеству. Поэтому актуальными становятся исследования в области ресурсо- и энергосбережения, добычи и использования источников альтернативных, возобновляемых видов ресурсов, а также проблем управления эффективностью всех перечисленных процессов, наполняющих конкретным содержанием современные инновационные проекты. Сюда смело можно отнести все проблемы гелиотехники, которая включает в себя теоретические основы, практические методы и технические средства преобразования солнечной радиации в энергию других видов, удобную для практического использования.

**Формулирование задания.** Целью данной работы является исследование инструментов управления эффективностью инновационных проектов в области гелиотехники, нацеленной на создание источников возобновляемых энергоресурсов.

**Изложение основного материала.** Накопленный практический опыт говорит о целесообразности и перспективности использования гелиотехники для горячего водоснабжения. При этом, наиболее экономичными и простыми в эксплуатации показывают себя солнечные коллектора с полимерными пленочными элементами [2]. Но в настоящее время всякий реальный проект использования такой техники из-за своей уникальности можно и должно рассматривать как инновационный. Среди вопросов, возникающих в процессе создания и внедрения нововведений в области гелиотехники, выделяется вопрос об управлении эффективностью инновационного проекта. Это естественно, так как одним из центральных вопросов экономики любого сообщества с любым хозяйственным укладом является вопрос об эффективности производства [6, с. 15].

В теории эффективности, рассматриваемой с позиций системного анализа, различают эффект, как результат определенного действия, и эффективность, как свойство действия давать эффект [4, с. 13]. Эффект,