



львівська
економічна
фондація

ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА: ПРІОРИТЕТНІ ГАЛУЗІ ТА ПОТЕНЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

19 травня 2018 року

Львів

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ЛЬВІВСЬКА ЕКОНОМІЧНА ФУНДАЦІЯ»

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ЛЬВОВСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНДАЦИЯ»

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА: ПРІОРИТЕТНІ ГАЛУЗІ ТА ПОТЕНЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Львів, 19 травня 2018 року)

ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: ПРИОРИТЕТНЫЕ ОТРАСЛИ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ

Материалы
Международной научно-практической конференции
(Львов, 19 мая 2018 года)

Львів
2018

Цибульська Е.І., Марченко М.А. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ НЕСПРОМОЖНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	41
Щеглова О.Ю., Судакова О.І., Каширнікова І.О. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНО-БЕЗПЕЧНИМ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ФОРМУВАННЯ ЙОГО АНАЛІТИЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ.....	45
Архова М.М., Ясько К.В. ВПЛИВ ЯКОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ АНАЛІЗУ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	49

СЕКЦІЯ 4. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Кузьмін В.М. НИЗЬКОВУГЛЕЦЕВА ЕКОНОМІКА: СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	51
Ропотан І.В. СИСТЕМАТИЗАЦІЯ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ КОНВЕРГЕТИВНО-ДИВЕРГЕТИВНИХ ПРОЦЕСІВ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ	53

СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Кочервей В.В., Михайленко О.Г. ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА ЯК НАПРЯМОК СТАЛОГО РОЗВИТКУ	57
--	----

СЕКЦІЯ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Побігун С.А., Гурмак П.В. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БАНКІВ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ	60
Маршавін Ю.М. УДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВНИЙ ШЛЯХ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ	63
Слука Л.О. ФОРМУВАННЯ ТРИРІВНЕВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ	67
Щетинін А.І., Ульянова Л.П. БЕЗРОБІТТЯ – ВАЖЛИВА ПРОБЛЕМА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	70
Юрчик І.Б. «СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ», ЯК ІНСТИТУТ РИНКУ ПРАЦІ.....	74

Юрчик І.Б.
*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри філософії та економічної теорії
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету
м. Вінниця, Україна*

«СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ», ЯК ІНСТИТУТ РИНКУ ПРАЦІ

Необхідними умовами економічного зростання, успішного інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації світової економічної системи є накопичення і ефективне використання людського капіталу суспільства, що неможливе без формування гнучкого і ефективного ринку праці, становлення якого, у свою чергу, передбачає наявність відповідних інститутів, «правил гри», що визначають поведінку економічних агентів. Наукового вирішення потребує розв'язання суперечностей між сформованим інституційним забезпеченням [1] та необхідною його модернізацією, яка повинна сприяти ефективній розбудові національного ринку праці.

«Соціальний діалог» в Україні – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Зазвичай, соціальний діалог відбувається, перш за все, у формі колективних переговорів.

Інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні включає нормативно-правове (перш за все, законодавче) та організаційне оформлення соціальних інституцій (структур), що є їх учасниками (сторонами) [2]. Згідно Закону України, соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство) рівнях на тристоронній або двосторонній основі [3]. До сторін соціального діалогу належать: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України. Соціальний діалог здійснюється у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів і угод тощо.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Консультації проводяться за пропозицією сторони

соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються відповідні органи – Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону. Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні – рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні – рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці [3].

Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та

їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня.

На думку фахівців з соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України, особливістю інституційного забезпечення функціонування сучасного національного ринку праці є те, що в Україні притаманна жорстка система нормативного регулювання ринку при вкрай неефективних механізмах інфорсменту, що нейтралізує жорсткість діючого трудового законодавства. Отже, програма реформ на ринку праці має поєднувати кроки щодо дерегуляції та одночасно щодо посилення механізмів інфорсменту. Крім цього, необхідною є лібералізація та диференціація трудового законодавства одночасно із реформуванням інститутів соціально-трудової сфери. Успіху тут можна домогтися, тільки рухаючись на зустріч – з одного боку підвищуючи «ціну» за відхилення від вимог закону і договірних положень із одночасною мінімізацією їх кількості та спрощенням їх змісту.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Архістрєв С. І. Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці / С. І. Архістрєв, А. В. Глушач // Вісник «Національного технічного університету «ХПІ». – 2012. – № 5. – С. 121-135.
2. Біляцький С. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 44–49.
3. Матеріали правового порталу «Ліга:Закон» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>