



**MATERIAŁY
V MIĘDZYNARODOWEJ
NAUKOWI-PRAKTYCZNEJ
KONFERENCJI**

**«EUROPEJSKA NAUKA
XXI POWIEKĄ – 2009»**

07 - 15 maja 2009 roku

Volume 2

Ekonomiczne nauki

Przemysł
Nauka i studia
2009

MATERIAŁY
V MIĘDZYNARODOWEJ
NAUKOWI-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

«EUROPEJSKA NAUKA
XXI POWIEKĄ – 2009»

07 - 15 maja 2009 roku

Volume 2
Ekonomiczne nauki

Przemysł
Nauka i studia
2009

Wydawca: Sp. z o.o. «Nauka i studia»

Redaktor naczelna: Prof. dr hab. Sławomir Górniak.

Zespół redakcyjny: dr hab. Jerzy Ciborowski (redaktor prowadzący), mgr inż. Piotr Jędrzejczyk, mgr inż. Zofia Przybylski, mgr inż. Dorota Michałowska, mgr inż. Elżbieta Zawadzki, Andrzej Smoluk, Mieczysław Luty, mgr inż. Andrzej Leśniak, Katarzyna Szuszkiewicz.

Redakcja techniczna: Irena Olszewska, Grażyna Klamut.

Dział sprzedaży: Zbigniew Targalski

Adres wydawcy i redakcji:

37-700 Przemyśl, ul. Łukasieńskiego 7

tel (0-16) 678 33 19

e-mail: praha@rusnauka.com

Druk i oprawa:

Sp. z o.o. «Nauka i studia»

Cena 54,90 zł (w tym VAT 22%)

**Materiały V Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji
«Europejska nauka XXI powieką - 2009»**

Volume 2. Ekonomiczne nauki.: Przemysł. Nauka i studia – 112 str.

W zbiorze ztrzymają się materiały V Międzynarodowej
naukowo-praktycznej konferencji

«Europejska nauka XXI powieką».

07 - 15 maja 2009 roku po sekcjach: Ekonomiczne nauki.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Żadna część ani całość tej publikacji nie może być bez zgody

Wydawcy – Wydawnictwa Sp. z o.o. «Nauka i studia» – reprodukowana,

Użyta do innej publikacji.

MARKETING I MIENIEDŹMIENT

Товма Н.А.

К.э.н., PhD

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРНЕРСТВА В ГЕРМАНИИ, ВО ФРАНЦИИ И В АНГЛИИ

Основой «германской» системы коллективных переговоров, по мнению Д. С. Михалева, является идея создания сети отраслевых коллективных договоров, устраивающих своими условиями всех участников, как предпринимателей, так и профсоюзы, поскольку в этих странах в отличие от Великобритании практически нет компаний, в которых не действовали профсоюзные организации [1, с.36]. Однако доминирование отраслевых договоров не исключает и коллективных договоров на уровне одного предприятия или компании. Напротив, в рамках соглашения на уровне отрасли или сектора промышленности в малых странах заключаются и коллективные договоры на предприятиях, хотя они охватывают меньшее число занятых.

Таким образом, коллективные переговоры в странах, придерживающихся «германской» модели, характеризуются двумя основными чертами. Первая – это нейтрализация, хотя и не полная, переговоров на уровне одного предприятия путем распространения на них действия отраслевых соглашений и вторая – это поддерживающая роль национальных правительств.

Исследователи предлагают оптимальную модель социального партнерства – «конструктивное сотрудничество»

В. В. Кимаровский писал, что «создание системы социального партнерства, институализация процесса переговоров, выполнение достигнутых договоренностей, создание системы контроля и санкций – одна из приоритетных задач в области трудовых отношений переходного типа» [3, с.36]. Когда соответствующие институты, механизмы и процедуры в достаточной мере оформятся и будут признаны большинством участников социально-трудовых отношений, тогда, очевидно, возможно будет говорить о завершении переходного периода в развитии данных отношений, о реальном продвижении в становлении социального партнерства. Сегодня же, заявляя о своей заинтересованности в формировании системы социального партнерства, стороны трудовых отношений, прежде всего, преследуют собственные цели, и в первую очередь укрепление своих позиций за счет партнеров.

Для функционирования института социального партнерства необходима отработка механизмов и процедур согласования интересов и общих целей. Например, в Австрии для национализированных отраслей эта процедура опреде-

лялась двусторонними соглашениями, т.е. интересы работодателей и правительства в этом случае совпадали, а в национализированных отраслях экономики большое распространение получила трехсторонняя система социального партнерства: союзов предпринимателей (работодателей), профсоюзов и государства [3, с.37]. В Германии особую роль в достижении социального партнерства играют тарифные соглашения. В Швеции социальное партнерство с профсоюзами обеспечивает устранение массовой бедности и безработицы благодаря тому, что значительная доля результатов производства выводится за сферу действия рыночных принципов распределения. С другой стороны, налажен контроль общества за значительной частью капитала, направляемой на воспроизводство рабочей силы. Тем самым, как отмечает В.Комаровский, государственные и общественные институты имеют возможность помимо экономической политики влиять на характер функционирования экономики и как собственники капитала, и как инвесторы, и как работодатели [3, с.37].

Так, характерной чертой социального партнерства в Англии является ярко выраженный нелиберальный характер. Консервативное правительство в этой стране жестко и последовательно проводит политику экономического либерализма в интересах предпринимательских структур, что ведет к ущемлению позиций профсоюзов. Это ухудшает достижения КОМПРОМИССОВ между партнерами. Рассматривая сам процесс, можно заметить, что глобальные переговоры здесь ведутся на общенациональном уровне. С этой целью в 1962 году был создан национальный совет экономического развития, в который вошли шесть министров кабинета, шесть представителей Конфедерация британской промышленности, шесть представителей Конгресса тред-юнионов. Кроме них сюда входят Генеральный директор, Национального банка, председатель Почтовой службы, президент Ассоциации потребителей, председатель Национальной службы подготовки кадров, генеральный секретарь профсоюза электрической электронной и телекоммуникационной промышленности [2, с.37].

Во Франции социальное партнерство характеризуется ведущей ролью государства, которое стремится единолично и во всем объеме руководить экономическим, технологическим и социальным развитием страны. На общенациональном уровне здесь действует экономический и социальный совет, в который входят 230 членов: 72 (31,3%) – от предпринимателей, 69 (30%) – от профсоюзов. 17 (7,4%) – от социальных служб, 10 (4,3%) – от сельскохозяйственных кредитных союзов и др [2, с.37]. Кроме того, в состав Совета входят 40 экспертов, назначаемых президентом страны. Важной задачей поддержания взаимоотношений между сторонами в системе социального партнерства является, либо предотвращение возникновения конфликтов, либо своевременное и введение переговоров.

В государственном секторе экономики Франции урегулирование трудовых конфликтов сличается тем, что происходит более частое вмешательство административных органов.

Коллективные договоры формируются в государственном секторе на базе специальных правил. Конфликт может быть решен при принятии протокола о соглашении между дирекцией предприятия, заинтересованным министерством и профсоюзами. Если конфликт не удастся погасить и предстоит забастовка, то уведомление о ней со стороны одной из самых представительных профсоюзных организаций, должно быть передано администрации предприятия не позднее пяти дней до начала.

Немецкая модель имеет некоторые характерные черты, которые отличают ее от моделей социального партнерства других развитых стран. В Германии нет постоянной трехсторонней структуры. Однако, в соответствии с Законом о содействии стабилизации и росту экономики от 15 июня 1967 года, социальным партнерам – объединениям профсоюзов и предпринимателей предоставляется возможность принимать участие в разных совместных акциях, направленных на решение важных социально-экономических задач [2, с.37]. Предметом обсуждений социальными партнерами среди прочих становятся вопросы политики занятости, расширения прав соучастия к управлению на предприятиях. Отметим, что решения, которые принимаются в рамках совместных акций, не являются обязательными для всех участников, они носят рекомендательный характер.

В центре немецкой системы социального партнерства стоят коллективные договоры на отраслевом и на региональном социально-трудовые договоры. В Германии действуют несколько типов тарифных соглашений:

- собственно тарифные договоры, регулирующие только заработную плату и оклад;

- общие тарифные договоры, которые регулируют вопросы условия труда, включая продолжительность рабочего времени, отпуска, объем сверхнормативных работ, ночную и сменную работу, и т.д.

- специальные тарифные договоры, которые гарантируют защиту наемных работников от негативных последствий рационализации, прежде всего массовых увольнений [2, с.37].

В конце 80-х годов в центре тарифных переговоров все чаще возникали «опросы частичной занятости и введения гибкости рабочего времени». Тарифные договоры в Германии выполняют, главным образом, две функции. Кроме традиционной защиты, они осуществляют еще и «мирную» функцию, что означает недопустимость забастовочных выступлений на протяжении срока действия тарифных соглашений [2, с.37].

Необходимо отметить, что в немецкой модели социально-партнерских отношений приоритет отдается производственному уровню социального партнерства.

Относительно небольшое количество трудовых конфликтов на предприятиях Германии связано с развитой системой участия трудящихся в принятии управленческих решений. Участие трудящихся в управлении регламентируется Законом о соучастии 1951 года в 1976 года, Законом о конституции предприятия 1952 года с поправками и дополнениями 1972 и №8 годов [2, с.37]. Закон о

соучастия 1951 года распространялся на две отрасли: горнодобывающую и металлургическую, что объяснялось исключительной значимостью. Данный закон предусматривал образование в акционерных компаниях наблюдательных советов, образующихся из раннего количества представителей профсоюзов и предпринимателей [2, с.37].

Главным документом, который регулирует социально-партнерские отношения на низовом уровне, является Закон о конституции предприятия. Согласно ему, на уровне бригады, участка, цеха, завода, концерна организуются трудовые советы. Выборы в трудовые советы проходят один раз в четыре года. Для участия в выборах необходимо иметь шестимесячный срок работы на предприятии. Членам трудовых сторон предоставляется право на обучение в рабочее время, так как предприниматели сами заинтересованы в воспитании и подготовке экономически грамотных кадров, умеющих предотвратить возможные конфликты. Трудовой совет осуществляет контроль за организацией труда. Он может предостерегать против сдельных решений: предпринимателя по вопросам кадровой политики, может также выдвинуть протест против увольнения конкретно- работника, насаивать на решения: этих вопросов через суд. Интересы руководящих служащих на предприятиях выражают интересы представителей руководящих кадров, которые выбираются в соответствие с Законом о сотрудничестве с 1988 года [2, с.37].

На предприятиях с численностью более 100 человек, формируется экономический совет, который является совещательным органом. Практика сотрудничества между представителями бизнеса и трудового коллектива через подписание добровольных соглашений по ряду наиболее важных социально-экономических вопросов заметно расширяется. Примером является подписание договора в 1955 году на автомобильном концерне "Фольксваген", целью которого было предотвращение, или, по крайней мере, ослабление последствий рационализации на предприятиях. Практика, доверительного сотрудничества ориентировалась на снижение количества забастовок или бойкотов. В случае трудового конфликта трудовой совет обязан выполнять примирительную процедуру [2, с.37].

С германской моделью социальной партнерства сближается скандинавская, а также «модель социальной гармонии», сложившаяся в Голландии. В этой стране на макроуровне ведущие организации рабочих и предпринимателей создали Фонд труда, который признан правительством в качестве основного консультационного по вопросам трудовых отношений. Одновременно создан Совет по социально-экономическим проблемам. Возникший как основной планирующий орган, он постепенно превратился в консультативный. На мезоуровне Законом об организации предприятий, принятым в 1950 году, были созданы новые отраслевые органы с целью регулирования цен и заработной платы в конкретных отраслях. В их руководстве были представлены на рациональной основе профсоюзы. На практике такие организации (функционировали лишь в нескольких областях) [2, с.37].

Модель соціальної гармонії успішно діяла до середини 90-х років. В подальшому, при розробці політичного курсу і законодавства, держава все в меншій ступені приймала во увагу позицію Советов по соціально – економічним проблемам. Ослаблення позиції Фонду праці і Советов дали основу деяким дослідникам говорити про захист трипартизму в Голландії. Однак 90-і роки продемонстрували підвищення статусу Фонду праці і активізацію його діяльності в питаннях регулювання зарплати і виробленні заходів по боротьбі з безробіттям

Література

1. Д. Н. Михалев Система регулювання соціально-трудових відносин.- М.: Флінта: МПСИ, 2003.-130 с.
2. www.models of social partners
3. В. В. Кимаровський Форми соціального партнерства.- М.: Флінта: МПСИ, 2003.-130 с.

Гуцаленко Л.В.

кандидат економічних наук, доцент

Шаганенко С.М.

студентка групи 45-ОА

Вінницький державний аграрний університет

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ АУДИТУ ТА ЙОГО СУЧАСНІСТЬ

У статті висвітлено основні питання, що стосуються розвитку аудиту та становлення на сучасному етапі та шляхи їх вирішення.

Постановка проблеми:

Незалежний аудит в Україні пройшов довгий історичний шлях свого розвитку, саме 16 років тому було ухвалено Закон України «Про аудиторську діяльність», який визначив економічно-правові засади його незалежності та легітимності.

Аудиторське законодавство з часом формувалося, змінювалося, доповнювалося та удосконалювалося. Тривалий період від початку заснування до теперішнього етапу розвитку, не усунув низку невирішених питань та проблем, які актуальні і сьогодні.

Метою даної статті є розгляд історії виникнення аудиту в Україні та його розвиток у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Питаннями удосконалення аудиту в Україні досліджувались вітчизняними вченими зокрема: Усачем Б.Ф., Петриком О.А., Савченком В.Я., Свідерським В.Я., Сопко В.В., Шило В.П., Верхоглядовою Н.І., Ільїною С.Б., Кадуріною Л.О., Головим С.Ф. а також і іншими економіста-

SPIS

EKONOMICZNE NAUKI

ZARZĄD PRACOWNICZYMI ZASOBAMI

Капченко Р.Л. Трудові емігранти – інвестори української економіки	3
Алчиева А.В., Фомина Е.А. Трудовая миграция: региональный и глобальный аспект	5
Жиленкова К.Є. Соціальний пакет як елемент оплати праці	9
Волкотруб М.В. Аутстафінг и аутсорсинг – новые технологии управление персоналом	11
Семенова Є.В. Модернізація державної податкової служби України в умовах європейської інтеграції	13
Брацлавська О.С. Інституціональні аспекти формування й розвитку людського капіталу	15
Ахтимова С.С., Лукин В.А. Рейтинг и совершенствование оплаты труда работников вуза	18
Зиятдинова Н.Р. Тенденции и прогноз развития трудового потенциала и социальных условий Красногвардейского района АР Крым	22
Мушинська О.І. Шляхи підвищення ефективності праці на підприємствах в умовах фінансової кризи	34

MARKETING I MIENIEDZMIENT

Товма Н.А. Развитие социального партнерства в Германии, во Франции и в Англии	36
Гуцаленко Л.В., Шаганенко С.М. Історія розвитку аудиту та його сучасність	40
Степанюк Я.С. Предложения, относительно перспектив эффективной деятельности предприятия при применении маркетинга. Маркетинг – неотъемлемая часть политики предприятия	44
Дімітрук І.В. Стан та перспективи розвитку інтернет-трейдингу на фондовому ринку України	47
Сологуб Л.С. Управление товаром и его жизненный цикл	49
Новосельцев О.В. Особливості маркетингової діяльності в сучасному готельному менеджменті	52