

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи



Гончарова Инна Васильевна

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ЭКОНОМИКЕ
КАК ФОРМА ГАРМОНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2016

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, г. Донецк.

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Чаусовский Александр Михайлович

Официальные
оппоненты:

Ведущая
организация:

Защита диссертации состоится « » _____ 2016 года в _____ часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409. Тел. факс: (062) 302-09-76, e-mail: d01.003.01@mail.ru

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» по адресу: 83001, г. Донецк, ул. Университетская, 24 и на сайте Донецкого национального университета <http://science.donnu.ru>.

Автореферат разослан « ___ » _____ 2016 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01, к.э.н.



А.Н. Бойко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Преобразования, проводимые в экономической и политической сферах Украины, создали специфические социальные отношения, характеризующиеся усилением социального неравенства, социальными конфликтами, столкновением интересов собственников средств производства и наемных работников, слабой развитостью гражданского общества способного удовлетворить потребности не учтенные рынком. Становится очевидной невозможность эффективной реализации различных форм экономических отношений, решения задач социальной политики и общественного развития без построения гармоничной системы социального партнерства на основе согласования потребностей и интересов, поиска компромиссов между работодателями, наемными работниками и государством. Система социального партнерства в Украине не имеет окончательно сформированного механизма функционирования и находится в состоянии совершенствования, поиска оптимальных форм и методов адаптации к сложившимся социально-экономическим реалиям в стране. Это делает выбранную тему не только актуальной, но и перспективной, дает реальные возможности для обоснования предложений, направленных на повышение уровня защиты прав трудящихся, повышения качества и уровня жизни всех социальных слоев населения Украины.

Степень научной разработки проблемы. Вопросы развития социального партнерства рассматриваются в работах отечественных и зарубежных ученых: Л. Беззубко, Н. Гетьманцевой, Р. Гринберг, О. Гришновой, Р. Дарендорфа, Л. Дмитриченко, Н. Есиповой, В. Жукова, Г. Задорожного, О. Карпищенко, О. Козаченко, А. Колота, А. Кудряченко, Э. Лутохиной, В. Мартиненко, О. Мартьякова, А. Нецадина, Г. Осового, С. Перегудова, О. Петрое, Ю. Попова, Р. Романинец, Ю. Свеженцевой, Г. Слезингера, М. Стадник, М. Фоминой, А. Чаусовского, Т. Чубаровой, В. Шедякова, А. Шипитько, А. Шлихтера, А. Шулуса, Л. Эрхарда, В. Якимца и др., которые систематизировали знания о содержании, эволюции, институтах социального партнерства и их влиянии на результативность социального диалога и социально-экономическое развитие в целом.

Несмотря на большое внимание к социальному партнерству и существование множества теоретических разработок по данной проблематике, отсутствует целостная концепция развития социального партнерства. Остаются нерешенными ряд научно-практических задач в сфере разработки положений такой концепции. Требуют уточнения отдельные теоретико-методологические положения относительно роли гражданского общества, государства в системе социального партнерства, существует потребность в определении направлений совершенствования социального диалога, проработке механизмов разрешения, возникающих при этом социально-трудовых конфликтов, а также создания отечественной конкурентоспособной модели социального партнерства, что обусловило актуальность темы исследования, его цель и задачи.

Связь работы с научными направлениями, планами, темами. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры экономической теории Донецкого

национального университета Министерства образования и науки Украины по госбюджетной теме: «Хозяйственный механизм современной экономики», в рамках которой были проработаны способы и механизмы согласования экономических интересов общества, отдельных социальных групп, трудовых коллективов и отдельной личности при наиболее полном обеспечении удовлетворения их потребностей (номер государственной регистрации 0111U005889).

Цели и задачи исследования. Целью работы является развитие теоретико-методологических основ функционирования системы социального партнерства и разработка концептуальных положений развития национальной модели социального партнерства в Украине.

Для достижения цели в работе поставлены и решены следующие задачи:

- изучены теоретические основы, социально-исторические предпосылки трипартизма, функции и интересы субъектов партнерских отношений;
- определены основные этапы генезиса системы социального партнерства;
- проанализированы модели социального партнерства исходя из различных классификационных признаков;
- проанализировано влияние государства на эффективность диалога между социальными партнерами;
- выделены направления нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений с целью укрепления системы социального партнерства в Украине;
- оценена роль гражданского общества в системе социального партнерства;
- предложены меры по гармонизации экономических интересов субъектов социального партнерства;
- представлен механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами;
- разработана теоретико-методологическая основа развития национальной модели социального партнерства в Украине.

Объект исследования – процесс развития социального партнерства в экономике на основе гармонизации интересов его субъектов и использования механизма разрешения социально-трудовых конфликтов между ними.

Предмет исследования – теоретико-методологические и организационные аспекты развития отечественной модели социального партнерства.

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии теоретико-методологических подходов исследования развития системы социального партнерства в современной рыночной экономике, обосновании и разработке концептуальных положений, определяющих отечественную модель социального партнерства на основе гармонизации интересов сторон диалога.

Наиболее существенные элементы приращения научного знания состоят в следующем:

впервые:

разработаны *концептуальные положения отечественной модели социального партнерства*, построенной на понимании взаимозависимости

общественного и личного благосостояния, реализация которой позволит повысить эффективность социального диалога в обществе и сформировать систему трипартизма, основанную на минимизации последствий конфликта интересов и достижении компромисса с наименьшими потерями в интересах всех социальных партнеров и росте общественного благосостояния;

усовершенствованы:

институциональная основа гармонизации экономических интересов субъектов социального партнерства за счет использования практики государственно-частного партнерства, что дает возможность повышения инвестиционной привлекательности экономики страны с одновременной реализацией общественных интересов;

механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами, опирающийся на научно-методические положения коллективно-договорного регулирования, социальной ответственности и социального аудита как обязательных и взаимодополняющих институтов достижения баланса интересов партнерами и успешного функционирования системы социального партнерства;

получили дальнейшее развитие:

понятийно-категорийный аппарат исследования за счет уточнения понятия «социальное партнерство», которое рассматривается как система социально-трудовых отношений, в которой между наемными работниками, работодателями и государством возникает постоянный конфликт интересов, решаемый с использованием специальных институтов путем осуществления социального диалога по поводу распределения экономического дохода с целью достижения компромисса с наименьшими потерями в интересах заинтересованных сторон и роста общественного благосостояния;

направления повышения эффективности функционирования государства и гражданского общества в системе трипартизма за счет разработки рекомендаций по совершенствованию социально-трудового законодательства, плодотворному взаимодополняющему взаимодействию гражданского общества и государства при четком разграничении их функций и полномочий, оказывающему положительное влияние на государственную политику и способствующему снижению социальной напряженности в обществе и достижению экономической стабильности в стране.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение состоит в систематизации и углублении существующих теоретических положений относительно особенностей функционирования социального партнерства в современной экономике.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что полученные научные результаты доведены до уровня конкретных научно-методических и практических рекомендаций относительно усовершенствования институциональных основ гармонизации экономических интересов субъектов социального диалога, механизмов разрешения противоречий между ними и развития системы социального партнерства.

Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в деятельность Комитета Народного Совета по социальной и жилищной политике Донецкой Народной Республики – рекомендации по развитию нормативно-правового регулирования отношений социального партнерства и осуществлению эффективной социальной политики, направленной на конструктивный социальный диалог и снижение социальной напряженности в обществе (справка № 4 от 01.02.2016 г.); ООО «Юридическая фирма «Лидер» – рекомендации по реализации социальной ответственности и усовершенствованию практики коллективно-договорного регулирования (справка № 183 от 22.12.2015 г.), ООО «Рудгортех» – механизм предупреждения и урегулирования социально-трудовых конфликтов на предприятии (справка № 16/008 от 20.01.2016 г.)

Теоретические и научно-методические положения работы используются в учебном процессе Донецкого национального университета при изложении дисциплины «Институциональная экономика» (справка № 39/01-27/6.10.0 от 28.01.2016 г.).

Методология и методы исследования. Теоретико-методологической основой исследования послужили положения современной экономической теории, работы отечественных и зарубежных ученых в области социального партнерства, социально-трудовых отношений, социально-экономической политики государства, социальной ответственности, социального аудита, государственно-частного партнерства, развития гражданского общества, которые исследуют содержание, структуру, особенности развития, модели социального партнерства; влияние государства и гражданского общества на систему социального партнерства; инструменты и механизмы достижения компромисса между социальными партнерами; методы оценки результативности осуществления социального диалога в обществе.

В процессе исследования использованы диалектический метод познаний и системный подход, также совокупность общенаучных и специальных методов исследования, а именно: научной дедукции и индукции (для уточнения сущности зарождения социального диалога и трипартизма), системного анализа и синтеза (для выявления основных характеристик моделей социального партнерства), систематизации и обобщения (для обоснования роли государства в системе социального партнерства), абстракции (для определения функций и приоритетов субъектов социального партнерства), аналогии (для формирования концептуальных положений украинской модели социального партнерства), а также специальные методы анализа: исторического и абстрактно-логического (для установления условий гармонизации интересов субъектов социального диалога), графического (для иллюстрации результатов исследования), институционально-компаративного (для анализа интеграционного взаимодействия субъектов социального партнерства), системно-структурного (для определения направлений нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений), статистического и экономического анализа.

Положения, выносимые на защиту:

- концептуальные положения отечественной модели социального партнерства;
- институциональная основа гармонизации экономических интересов субъектов социального партнерства;
- механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами;
- понятийно-категорийный аппарат исследования за счет уточнения понятия «социальное партнерство»;
- направления повышения эффективности функционирования государства и гражданского общества в системе трипартизма.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, обусловлена тем, что они основаны на использовании фундаментальных положений экономической теории, работ ведущих отечественных и зарубежных ученых в области исследования проблем функционирования и развития системы социального партнерства, данных официальной статистической отчетности, материалов, исследований и отчетов международных организаций.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации докладывались и обсуждались на международных и всеукраинских научно-практических конференциях и семинарах: «Актуальные проблемы экономического и социального развития» (г. Красноармейск, 2009 г.), «Экономическая теория в условиях глобализации экономики» (г. Донецк, 2009 г.), «Актуальные проблемы экономики, менеджмента, маркетинга» (г. Львов, 2012 г.), «Экономические проблемы устойчивого развития» (г. Суммы, 2012 г.), «Противоречия и тенденции современной экономической динамики» (г. Черновцы, 2012 г.), «Проблемы управления социально-экономического развития Украины» (г. Харьков, 2012 г.), «Социально-экономические трансформации в условиях глобализации: мирового и отечественного измерения» (г. Херсон, 2013 г.), «Формирование и эффективность использования финансовых ресурсов в экономической деятельности» (г. Чернигов, 2014 г.), «Поиск эффективных механизмов хозяйствования в контексте современной экономической теории» (г. Одесса, 2014 г.).

Публикации. Основные результаты исследования опубликованы в 15 научных работах общим объемом 5,2 п.л., из которых автору лично принадлежит 4,3 п.л., в том числе 5 статей в рецензированных научных изданиях общим объемом 3,1 п.л., из которых автору лично принадлежит 2,2 п.л.

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, трех разделов, выводов, приложений, списка сокращений, списка литературы. Содержание работы изложено на 184 страницах, содержит 17 рисунков на 11 страницах и 7 таблиц на 7 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, определена научная новизна и практическое значение полученных результатов.

В первом разделе «Теоретические основы и предпосылки формирования системы социального партнерства в экономике» рассмотрены теоретические основы социального диалога и трипартизма, прослежен генезис современной системы социального партнерства, выделены модели социального партнерства исходя из различных классификационных признаков.

Для производства общественных благ индивиды предполагая предстоящие выгоды, объединяют свои усилия в рамках различного рода предприятий, внутренняя среда которых складывается из отношений между собственниками капитала, менеджерами и наемными работниками (инженеры, рабочие и т. д.). При этом собственники капитала, которые одновременно являются работодателями, внедряя современные производственные технологии, стимулируя рост производительности труда и оптимальную стратегию продвижения своей продукции (услуг) на рынок, заинтересованы в сохранении и преумножении капитала и в получении постоянных и устойчивых доходов. Руководители, выступая одновременно со стороны интересов собственника, заинтересованы в получении прибыли и развитии предприятия, а со стороны достижения личных интересов как наемных работников, заинтересованы в достойном вознаграждении за собственный вклад в развитие предприятия, в независимости и власти. Наемные работники, которые являются одновременно и потребителями (покупателями), заинтересованы в высокой заработной плате, которая используется на удовлетворение не только примитивных потребностей, но и на накопление и инвестирование, хороших условиях труда, высоком уровне социальной защищенности и надежности рабочего места. Государство заинтересовано в получении налоговых доходов, в создании рабочих мест и снижении безработицы, стабильности цен, защите окружающей среды и интересов потребителей и т. д., что направлено на улучшение благосостояния общества в целом. Исследование показало, что такое многообразие интересов трудно реализовать без конфликтов (рис. 1).

Установлено, что разногласия в интересах собственников средств производства и собственников рабочей силы имеют объективный характер: их нельзя раз и навсегда отменить или согласовать. Поэтому общество в целом и каждая организация в частности должны постоянно прорабатывать механизм регулирования отношений в сфере труда ради достижения баланса интересов, предотвращения трудовых конфликтов, создания условий для устойчивого экономического развития и повышения уровня жизни трудящихся.

Сделан вывод, что принцип сотрудничества между работодателями и наемными работниками является стержнем социального партнерства, который реализуется в формах проведения переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, согласования проектов нормативно-правовых актов, консультаций при принятии решений социальными партнерами на всех уровнях.

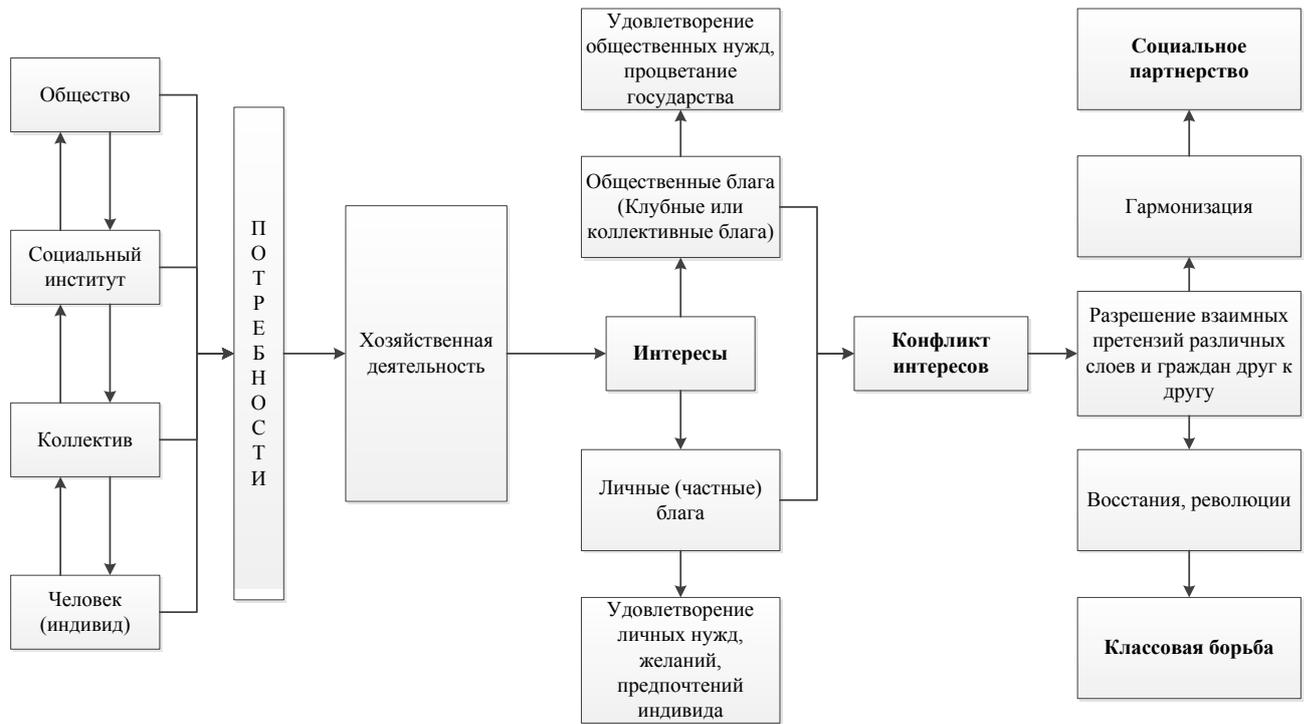


Рисунок 1 – Теоретические основы социального диалога и партнерства

Обосновано, что успех хозяйственной деятельности любого предприятия, благосостояние общества зависит от того, насколько удалось минимизировать разрыв между интересами отдельных сторон и добиться динамического равновесия между ними. Для достижения этих целей работодатели, наемные работники и государство в качестве партнеров вынуждены вступать в постоянный диалог, который исторически продиктован рядом предпосылок (рис. 2)



Рисунок 2 – Основные социально-исторические предпосылки развития социального диалога

Сегодня социальный диалог должен включать, помимо традиционных участников партнерства (правительство, профсоюзы, работодатели), такие структуры как различные общественные объединения граждан и институтов территориального, профессионального и экономического самоуправления.

Наиболее важным результатом социального диалога является достижение социального согласия в обществе, вовлечение как можно большего числа социальных субъектов в процесс достижения согласованных целей. Структура субъектов социального диалога в Украине и взаимоотношений между ними представлена на рис. 3.

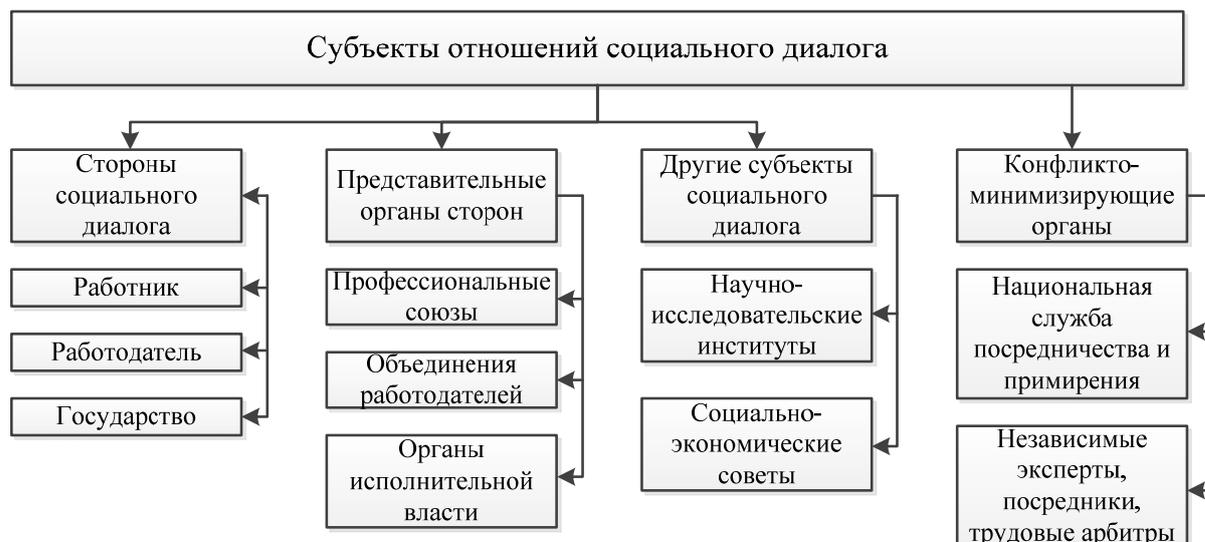


Рисунок 3 – Субъекты отношений социального диалога

Большинство экономистов рассматривают социальное партнерство не просто как экономическую категорию рыночного общества, а особо отмечают системный характер отношений, возникающих в рамках социального партнерства. Однако в литературе нет единого подхода к трактовке сущности социального партнерства. Каждый ученый выделяет различные, по его мнению, наиболее важные признаки его проявления.

Проведенное исследование позволило дать авторское определение *социального партнерства* как системы социально-трудовых отношений, в которой между наемными работниками, работодателями и государством возникает постоянный конфликт интересов, решаемый с использованием специальных институтов путем осуществления социального диалога по поводу распределения экономического дохода с целью достижения компромисса с наименьшими потерями в интересах заинтересованных сторон и роста общественного благосостояния.

При этом *трипартизм* выступает наиболее полной формой проявления социального партнерства, привлекая к диалогу и решению проблем в сфере труда работодателей, наемных работников, их представителей, а также государство не только как работодателя, но и как посредника, арбитра, примирителя, инициатора социального диалога, законодателя и гаранта прав и свобод всех членов общества.

Проанализировав этапы формирования и развития системы социального партнерства, сделан вывод о том, что с возникновением производства, основанного на разделении труда, произошло расслоение общества по имущественному принципу. Лишь в результате длительного исторического процесса классовое общество эволюционировало и произвело постепенный переход при разрешении социальных конфликтов: от уничтожения частной собственности на средства производства с государственным управлением предприятием к согласованию интересов собственников и наемных работников. Существующие сегодня теории и концепции социального партнерства как объекта экономических отношений начали распространяться с середины XX века, что обусловлено стремлением государства удовлетворить потребности всех слоев населения, повысить их благосостояние в рамках создания социального рыночного государства.

Выявлено, что все в большей степени социальное партнерство под влиянием глобализации приобретает определенные характеристики наднационального характера и происходит определенная унификация принципов функционирования социального партнерства. Наибольшее распространение получают заключаемые коллективные договоры между работодателями и наемными работниками при участии государства, что является ведущей формой организации всех моделей социального партнерства. При этом наблюдается постепенная трансформация основных положений социального партнерства, усиливающаяся под влиянием роста мировой экономической конкуренции, стремления государства и предпринимательских структур к сокращению экономических затрат на социальную защиту населения.

Обосновано, что наиболее целесообразный опыт формирования модели социального партнерства для Украины представляет шведская модель, объединившая в себе положительные стороны рыночного ведения хозяйства и социалистической идеологии, что обеспечило стране эффективное сотрудничество между партнерами социального диалога, создало фундамент для долгосрочного устойчивого экономического развития и реального роста благосостояния всех слоев общества. Между тем полное копирование опыта других стран без адаптации к отечественным условиям может привести к отрицательному результату — отторжению этих моделей правовой системой страны, а также дискредитацией в случае неудачного применения.

Во втором разделе «Анализ функционирования субъектов социального партнерства в экономике» исследовано влияние функционирования государства на систему социального партнерства, изучено нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений в Украине, способствующих достижению компромиссов между субъектами партнерства; оценена роль гражданского общества в системе социального партнерства.

Выявлено, что одним из основополагающих принципов социального партнерства является содействие государства его укреплению и развитию. В системе регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства государству отведена специфичная роль, которая определяется

двойственным положением государства как собственника определенной части средств производства и одновременно как законодателя и гаранта соблюдения социальными партнерами действующих законов, социального мира в обществе. Этим объясняется разнообразие реализуемых им функций. Государство принимает участие в социальном партнерстве на национальном, региональном и отраслевом уровнях и может выступать работодателем, законодателем, инициатором социального диалога, арбитром, посредником, примирителем, гарантом прав и свобод всех членов общества.

Сделан вывод, что на практике существует противоречие между государством — работодателем с правами субъекта, фактически использующего труд, и правами вышестоящего государственного органа. Оно разрешается путем признания в законодательном порядке особого статуса работодателя — государственного учреждения, исключив его из сферы коллективно-договорного регулирования и определив, что все условия труда работников бюджетной сферы регулируются нормативно-правовыми актами. При этом основная часть условий труда, в том числе зарплата, устанавливается законодательством, а коллективно-договорное регулирование допускается как вспомогательное строго в пределах компетенции работодателя. Также законодательно можно предусмотреть заключение коллективного договора не с работодателем, а с органом, финансирующим и контролирующим деятельность работодателя.

Исследование показало, что государство всегда решает две наиболее важные задачи. С одной стороны, оно выражает в своей политике интересы социальных групп, обладающих властью и собственностью. С другой стороны, государство обеспечивает общественный мир и стабильность через достижение баланса интересов основных социальных групп. При этом разные модели государства имеют разные механизмы обеспечения баланса интересов социальных групп, реализующиеся посредством социальной политики, которая представляет собой обеспечение государством, его институтами социальных прав человека.

По результатам оценки процесса нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений установлено, что, во-первых, недостаточная правовая традиция в Украине самым негативным образом сказывается на состоянии социального партнерства, во-вторых, дальнейшее формирование системы социального партнерства требует равного статуса участников социального диалога, в-третьих, требуется законодательная гармонизация интересов сторон. Одним из ведущих условий успешного развития социального партнерства является законодательное определение полномочий и обязанностей каждой из сторон диалога.

Проведенный анализ практики реализации принципов социально-трудовых отношений, провозглашенных в нормативно-правовых документах, показывает, что во многих случаях причинами конфликтов выступают недостаточная правовая и институциональная основа для их разрешения. Данные, приведенные в табл. 1, демонстрируют относительно невысокое количество забастовок в Украине. Установлено, что это следствие низкой социальной активности

населения, а не разрешения всех социальных конфликтов в ходе цивилизованного переговорного процесса, опирающегося на законодательно прописанные механизмы их разрешения, или реального роста качества жизни населения в стране. Причем в 2014 году наблюдается незначительный рост протестных настроений, что продиктовано обострением политической, экономической и социальной ситуации в стране и резким ухудшением жизни большей части населения страны.

Таблица 1 – Забастовки и их последствия

Показатели	Годы					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Количество предприятий и организаций, на которых происходили забастовки	4	3	1	–	2	5
Численность работников, участвовавших в забастовках, тыс. человек	0,3	0,8	0,1	–	0,1	1,6
Количество неотработанных часов в среднем на одного бастовавшего	828	255	15	–	11	194

Первоочередным приоритетом сегодня выступает необходимость усовершенствования организационно-правового механизма разрешения конфликтов, реализации принятых решений. Поэтому в основу законодательства, регулирующего социальное партнерство, должны быть положены такие критерии, как: возможность воздействия профсоюзов на работодателей в случае нарушения ими условий заключенных соглашений; обязательный контроль за реализацией принятых соглашений; повышение заинтересованности работодателей в реализации форм социального диалога; стимулирование социальной ответственности отечественного бизнеса; фиксация норм социальной защиты наемных работников.

Отмечено, что на пути трансформации Украины в государство всеобщего благосостояния важной проблемой является отсутствие гражданского общества, способного удовлетворять потребности людей, исходя из принципа верховенства права, что значительно тормозит развитие гражданского регулирования социально-трудовых отношений. Посредством профсоюзов, которые непосредственно связаны с защитой прав человека в различных сферах жизни общества, гражданское общество имеет возможность влиять на социальные, экономические и политические процессы в стране.

Исследовав мировое профсоюзное движение, выявлены следующие тенденции его современного развития: снижение численности и падение престижа профсоюзов; реструктуризация профсоюзов путем их слияний; взаимное сотрудничество и поддержка профсоюзами друг друга в рамках защиты прав трудящихся с целью разрешения как отдельных вопросов социально-трудовой сферы, так и глобальных задач.

Установлено, что упадок «старых» отраслей производства – традиционной базы профсоюзного движения, появление новых высокотехнологичных секторов и гибкого производства с укороченным циклом, формирование новой

квалифицированной и образованной рабочей силы, имеющей индивидуалистические ценности, а также наличие массовой безработицы, распространение нестандартных форм занятости, изменение гендерной структуры рабочей силы и т. д., отрицательно повлияли на развитие мирового профсоюзного движения.

В результате анализа изменения численности и уровня членства в профсоюзах некоторых развитых стран мира за 10-летний период (2004–2013 гг.) (табл. 2) сделаны следующие выводы. Наиболее значительное падение уровня членства в профсоюзах наблюдается в Швеции, Австрии, Австралии и Германии на 10,4 %, 7 %, 5,3 %, и 4,5 %, соответственно. Несмотря на рост числа наемных работников в числе трудоспособного населения страны в США, Германии, Японии, Швеции, Австрии численность и удельный вес наемных работников, состоящих в профсоюзах, снизились. Это говорит о том, что возрастание общего числа наемных работников и снижение уровня безработицы не способствовало активному росту количества членов в профсоюзах этих стран.

Таблица 2 – Изменение численности членов профсоюзов и уровня членства в них в некоторых развитых странах мира

Страны	Количество, тыс. чел.				Уровень членства в профсоюзах, %		Изменение (+,-)		
	наемных работников		в т.ч. членов профсоюзов		2004	2013	количества, тыс.чел.		уровня членства в профсоюзах, %
	2004	2013	2004	2013			наем. раб-ков	членов проф-зов	
Швеция	3796,0	4206,4	2962,9	2849,1	78,1	67,7	410,4	-113,8	-10,4
Финляндия*	2054,8	2137,0	1468,2	1466,7	71,5	68,6	82,2	-1,5	-2,9
Дания	2500,7	2445,6	1759,8	1633,0	70,4	66,8	-55,1	-126,8	-3,6
Норвегия	2088,0	2412,3	1148,0	1291,0	55,0	53,5	324,3	143,0	-1,5
Бельгия*	3521,0	3874,9	1901,0	2132,0	54,0	55,0	353,9	231,0	1,0
Австрия	3255,0	3610,2	1120,3	988,9	34,4	27,4	355,2	-131,4	-7,0
Италия	15859,0	16617,7	5405,4	6130,6	34,1	36,9	758,7	725,1	2,8
Великобритания	24450,0	25348,7	6803,1	6445,0	27,8	25,4	898,7	-358,1	-2,4
Канада	14402,7	16182,4	4001,4	4398,7	27,8	27,2	1779,7	397,3	-0,6
Австралия	8262,8	10255,4	1842,1	1747,6	22,3	17,0	1992,7	-94,5	-5,3
Германия	31285,0	35718,7	6936,2	6330,4	22,2	17,7	4433,7	-605,8	-4,5
Новая Зеландия	1638,0	1917,0	340,4	371,6	20,8	19,4	279,0	31,2	-1,4
Нидерланды	7121,0	7017,7	1518,0	1265,0	21,3	18,0	-103,3	-253,0	-3,3
Швейцария*	3722,4	4281,3	724,3	694,1	19,5	16,2	558,9	-30,2	-3,3
Япония	53550,0	55530,0	10209,0	9875,0	19,1	17,8	1980,0	-334,0	-1,3
Испания*	14633,34	14147,16	2278	2472	15,6	17,5	-486,2	194,0	1,9
США	128704,8	134420,3	15472	14528	12,0	10,8	5715,5	-944,0	-1,2
Франция*	23076,17	23693,11	1782,7	1835	7,7	7,7	616,9	52,3	0,0

* показатели в колонках «2013» данной таблицы приведены по состоянию на 2012 год

Во Франции несмотря на то, что профсоюзное движение в принципе не носит авторитарный характер, виден рост обоих показателей. При этом

соотношение работников, состоящих в профсоюзах, к общему числу наемных работников в стране за рассматриваемое десятилетие не изменилось. Положительная тенденция наблюдается в Италии и Бельгии, проявляющаяся в росте общей численности наемных работников в этих странах, что привело к росту числа членов профсоюзных организаций и удельного веса членов профсоюзов в общей численности трудящихся на 2,8 % и 1 %, соответственно. Причем в Испании вопреки снижению численности трудящихся за рассматриваемый период на 486,2 тыс. чел. возросло число работников, являющиеся членами профсоюзов на 194 тыс. чел. Это способствовало положительному изменению уровня членства в профсоюзах в 2013 году по сравнению с 2004 годом на 1,9 %.

Выявлено, что, несмотря на противоречивые тенденции развития, профсоюзы продолжают быть важной силой во многих аспектах экономики. В настоящее время проводятся различные исследования, связанные с обоснованием необходимости устойчивого и стабильного развития профсоюзного движения. Например, в США Д. Мэдлэндом, Н. Банкером и К. Уолтер было проведено исследование, которое показало, что увеличение членства в профсоюзе на один процент может поднять ежегодные доходы среднего класса на \$ 153.

Сделан вывод, что правозащитные и другие общественные организации все активнее взаимодействуют с профсоюзами, вмешиваются в социально-трудовые отношения в случае нарушения прав, норм социально-трудовых отношений. Профсоюзы же пытаются расширить сферу своей деятельности переходя от решения традиционных проблем защиты интересов наемных работников к решению вопросов общественного характера. С одной стороны, как свидетельствует опыт европейских стран в развитии социального диалога, данный процесс стимулирует развитие конкуренции между общественными организациями и профсоюзами. С другой стороны, большая численность профсоюзных организаций в Украине, их разобщенность, организационная слабость уменьшают их возможности при отстаивании реальных социальных проблем работников.

На основе проведенных исследований определены *направления повышения эффективности функционирования государства и гражданского общества в системе трипартизма*, которые состоят в: усовершенствовании социально-трудового законодательства, что позволит разграничить функции, полномочия участников социального диалога и добиться их равного статуса, оптимизировать политику государства в социально-трудовой сфере; повышении уровня образованности, культуры и гражданского самосознания в обществе, что позволит гармонизировать интересы субъектов социального партнерства, снизить социальную напряженность в обществе; обширном взаимодействии гражданского общества и государства, что позволит им наблюдать, контролировать и оперативно влиять на процесс поиска компромиссов и принятие оптимальных решений для каждой из сторон социального партнерства.

В третьем разделе «Усовершенствование национальной модели социального партнерства в Украине» получила развитие институциональная основа гармонизации интересов субъектов социального партнерства, усовершенствован механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами, предложены концептуальные положения развития национальной модели социального партнерства в Украине.

Институциональная основа гармонизации экономических интересов субъектов социального партнерства состоит в использовании института государственно-частного партнерства, который дает возможность повышения инвестиционной привлекательности экономики Украины с одновременной реализацией общественных интересов. На рис. 4. представлено объединение интересов сторон в рамках проекта государственно-частного партнерства, что способствует не только взаимному сотрудничеству и взаимной выгоде государства и представителей бизнеса, но и выступает стимулом развития системы социального партнерства.



Рисунок 4 – Гармонизация экономических интересов государства и бизнеса за счет реализации государственно-частного партнерства

Отмечено, что экономическое сотрудничество с государством особенно привлекательно для бизнеса в периоды неблагоприятной рыночной конъюнктуры, экономической нестабильности, обострения конкурентной борьбы на мировом и внутреннем рынке. Для предпринимательской среды наиболее ценным в сотрудничестве с государством может быть расширение сферы деятельности своего бизнеса, особенно в те сферы, в которых государство действует как монополист. Частный партнер в рамках сотрудничества получает государственные активы во владение и пользование, что позволяет получать устойчивую прибыль в долгосрочной перспективе. Кроме этого, осуществление вложений инвестиционных ресурсов в проекты государственно-частного партнерства дает возможность бизнесу гарантированный возврат вложенных средств с минимальными рисками для себя, что связано с предоставлением гарантий со стороны государства. Для частного партнера упрощается процедура получения разрешительных документов, получение лицензий. Приобретаемый положительный опыт управления крупными проектами приводит не только к росту прибыли, капитализации компании, но формированию имиджа надежного партнера, что в дальнейшем позволяет еще больше расширять масштабы деятельности не только в Украине, но и за рубежом.

Предложены принципы согласования действий, которые включают: сотрудничество государства и бизнеса позволяющее реализовывать проекты социально-экономического развития национальной экономики с минимальными издержками для общества в целом; достижение максимально возможного уровня развития при одновременном повышении эффективности функционирования; катализатором активизации сотрудничества должно выступать государство как организующая и стимулирующая составляющая процесса партнерства; повышение адаптационных возможностей к изменениям, происходящим в глобальной экономике; реализацию базовых принципов социального партнерства в рамках социально-трудовых отношений.

На основе проведенного исследования предложено во взаимосвязи рассматривать три основных инструмента, составляющих единый *механизм разрешения социально-трудовых конфликтов* на предприятии и развития системы трипартизма (рис. 5): коллективно-договорное регулирование трудовых отношений; социально-ответственное поведение всех субъектов социального партнерства; систематическое проведение социального аудита на предприятиях.

Обосновано, что детально составленный коллективный договор обеспечивает наиболее оптимальные стабильные отношения между работниками и работодателями, выступает правовым гарантом для создания приемлемых условий и оплаты труда. Он позволяет работникам принимать участие в принятии решений, тем самым уменьшая абсолютную власть работодателя в вопросах, которые раньше решались лишь только в нормативном порядке. Именно такая форма сотрудничества может одновременно решать задачи защиты интересов работников и развития производства в стране.

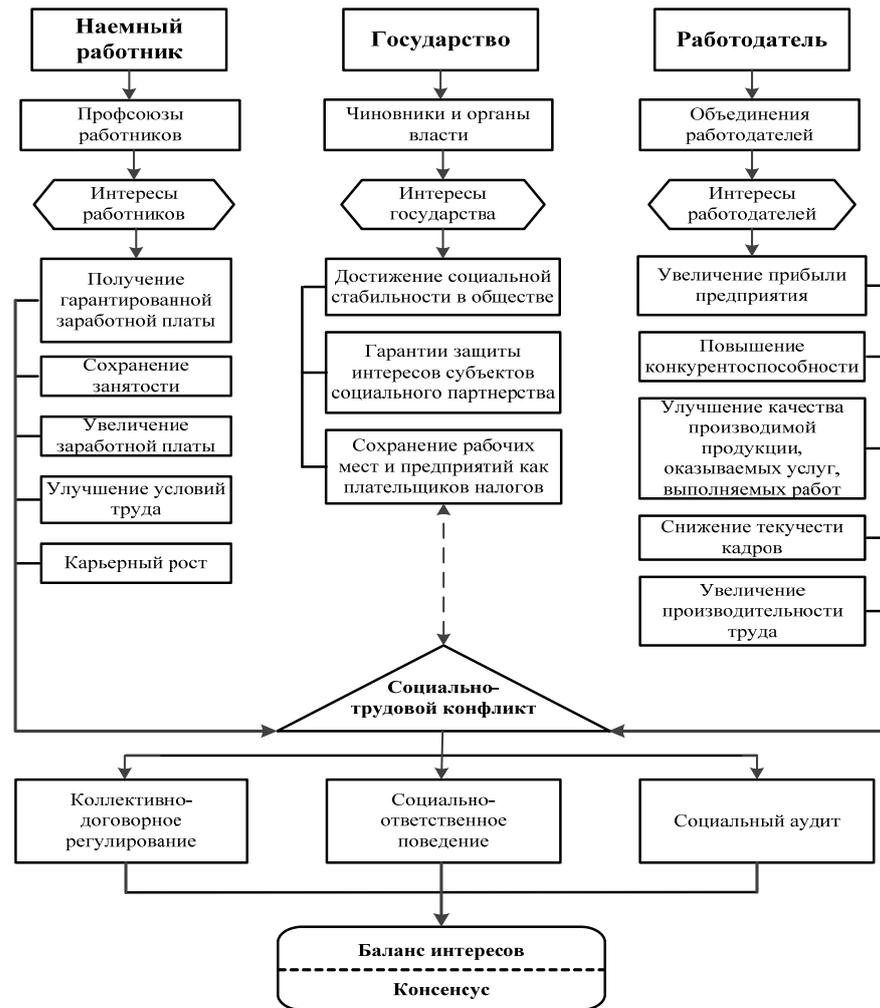


Рисунок 5 – Механизм разрешения социально-трудовых конфликтов и достижения компромисса между социальными партнерами

Доказано, что более полная реализация принципов социального партнерства возможна за счет осуществления полноценного социального аудита на микро- и макроуровне национальной экономики. Социальный аудит расширяет базу для реализации полноценного социального диалога, выступает активным фактором предотвращения конфронтации. Он выступает связующим звеном между социальной ответственностью бизнеса, достижением социального консенсуса, повышением конкурентоспособности предприятия и обеспечением эффективного социального партнерства.

Исследование проблем взаимоотношения субъектов социального диалога позволило создать собственную концепцию построения, функционирования и качественного изменения социального партнерства в Украине (рис. 6).

Модель развития системы социального партнерства в Украине определяется следующими положениями: необходимостью усиления роли государства в развитии социально-трудовых отношений, активизацией посреднической функции в социальном диалоге; неоднозначностью теоретико-методологических подходов к определению эффективной модели социального партнерства, наиболее целесообразной для Украины; целесообразностью, основанной на наличии смешанного механизма регулирования современной экономики,

отдельных рудиментов плановой системы хозяйствования, тенденций перехода развитых стран к постиндустриальному, информационному обществу; развитием коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений с целью достижения социального согласия в обществе, возможности реализации прав и гарантий работников; закреплением социальной ответственности бизнеса в качестве обязательного элемента формирования и функционирования модели социального партнерства; расширением сферы использования механизмов социального партнерства путем гармонизации интересов субъектов диалога в формате государственно-частного партнерства; обязательном формировании социально-ориентированной рыночной экономики, основанной на принципах демократии, права, социально и политически активного среднего класса.

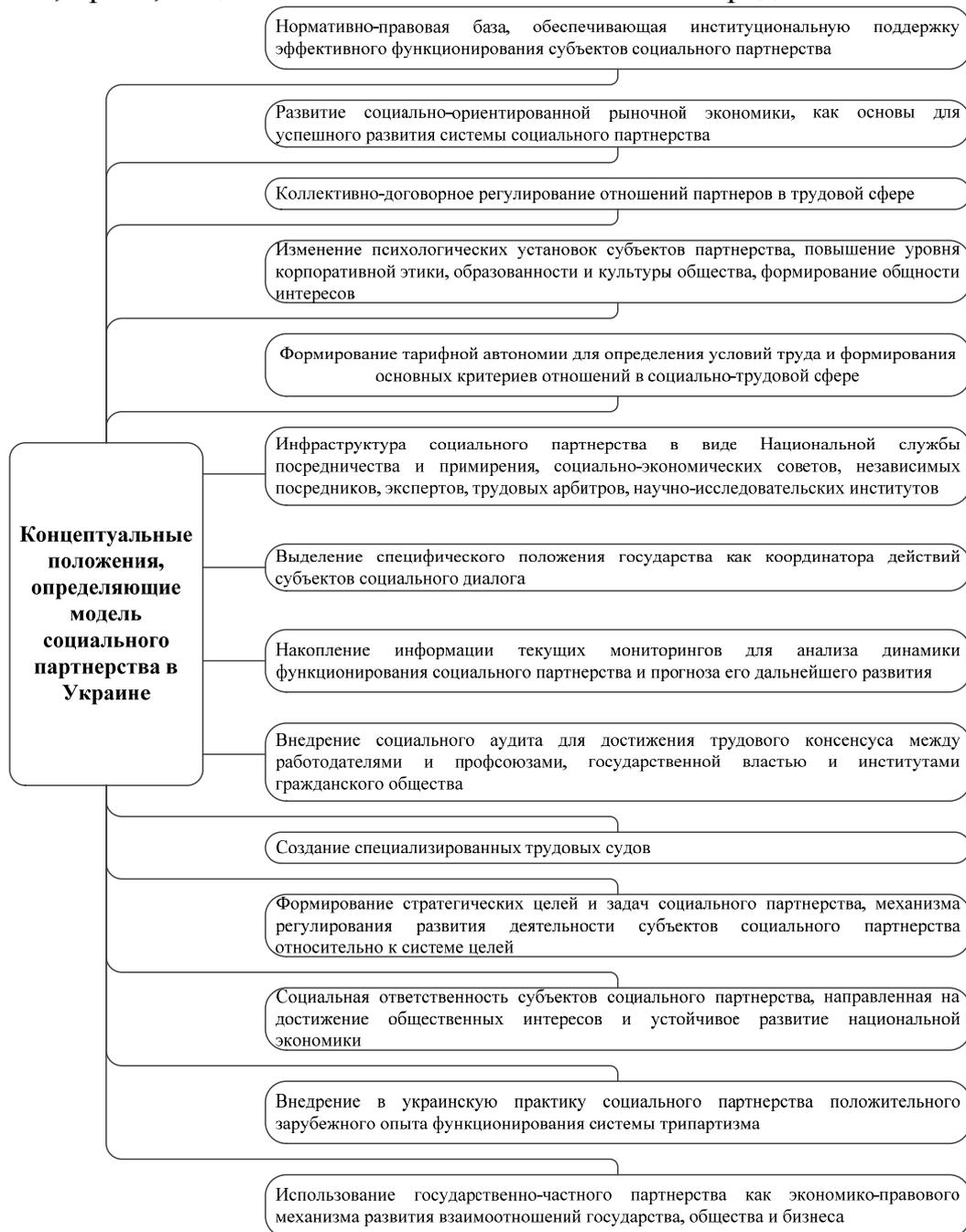


Рисунок 6 – Концептуальные положения развития национальной модели социального партнерства в Украине

Реализация концепции позволяет учесть и реализовать интересы большинства субъектов национальной экономики Украины, что создает условия для достижения максимально возможного уровня социально-экономического развития.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В результате проведенного исследования решена актуальная научная задача усовершенствования теоретико-методологических подходов к исследованию функционирования системы социального партнерства в современной рыночной экономике и разработаны концептуальные положения, определяющие развитие отечественной модели социального партнерства за счет использования механизма разрешения социально-трудовых конфликтов и гармонизации экономических интересов сторон диалога. На основе полученных результатов сделаны следующие выводы:

1. Установлено, что социальное партнерство возникает из конфликта на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов конфликтующих сторон, достижения компромисса, установления согласия. Принцип сотрудничества между ними является стержнем, а социальный диалог, затрагивая их интересы, выступает системообразующим фактором социального партнерства.

2. Обобщив различные подходы к определению социального партнерства, предложено его определение как системы социально-трудовых отношений, в которой между наемными работниками, работодателями и государством возникает постоянный конфликт интересов, решаемый с использованием специальных институтов путем осуществления социального диалога по поводу распределения экономического дохода с целью достижения компромисса с наименьшими потерями в интересах заинтересованных сторон и роста общественного благосостояния.

3. Установлено, что формирование и генезис научных взглядов на социальное партнерство происходило во взаимосвязи с основными этапами развития общества, претерпевало изменение и трансформации. Становление института социального партнерства происходит в условиях противоборства социалистической и либеральной идеологий в конце XIX—начале XX вв. С середины XX в. происходит его укоренение в мировом общественном сознании, что связано с реальными процессами воздействия государства на социально-экономическую жизнь общества в рамках создания социального рыночного государства. При этом теория и практика социального партнерства развита недостаточно в силу того, что вопросы теории не успевают за стремительным развитием производительных сил и общественных отношений, меняющихся под влиянием общемировых тенденций развития социально-экономических отношений и трансформационных процессов, происходящих в Украине.

4. Выявлено, что под влиянием глобализации происходит определенная унификация принципов функционирования социального партнерства, поэтому модели социального партнерства приобретают характеристики наднационального

характера. Происходит процесс достижения баланса между трипартизмом и бипартизмом с целью сочетания процессов модернизации экономики и решения социальных задач, придания экономике большей гибкости и стабильности. Наличие развитого демократического общества и законодательного права лежат в основе механизма всех моделей социального партнерства развитых странах мира, позволяющего развивать эффективную связь между государством, предприятиями и трудящимися.

5. Обосновано, что расширение функций государства в современном обществе на фоне обеспечения рыночной свободы, институтов и механизмов, обусловленное усложнением социально-экономических процессов, сформировало систему отношений между наемными работниками и работодателями при его посреднической роли, направленную на инициирование социального диалога, согласование и предотвращение конфликта интересов в социально-трудовой сфере.

6. Установлено, что спецификой положения государства в Украине является, с одной стороны, отсутствие справедливой судебной системы и неформальная «гибкость» нормативно-правового регулирования, с другой стороны, жесткая государственная формальная зарегулированность, и все это на фоне не сформированного гражданского общества, неспособного должным образом уравнивать и контролировать силу государственного аппарата. Поэтому возникает необходимость совершенствования механизма нормативно-правового регулирования социального партнерства, вмешательства государства в социально-трудовые отношения и продвижения социально-ориентированной экономики в Украине с целью развития системы трипартизма, базирующейся на приоритетности права, солидарности и договорного регулирования.

7. Установлено, что развитие гражданского общества, с одной стороны, дает возможность оценить уровень развития социального государства, с другой стороны, выступает важнейшим условием формирования социальных функций государства и трансформации его в социальное. Поэтому перспектива развития социального партнерства связана со строительством гражданского общества, которое не подменяет государство, а способно влиять на его социально-экономическую политику. При этом немаловажная роль отводится развитию профсоюзов, как значимого представителя гражданского общества.

8. Доказано, что целенаправленное стимулирование сотрудничества государства и бизнеса в условиях рыночной экономики взаимовыгодно, позволяет увязать интересы различных экономических субъектов, а также реализовывать проекты социально-экономического развития национальной экономики с минимальными издержками. Государство и бизнес, решая прежде всего, свои собственные задачи, способствуют улучшению социально-экономического климата в стране, повышению инвестиционной привлекательности экономики, а также реализации общественных интересов, стимулирующих развитие системы трипартизма.

9. Предложен механизм разрешения социально-трудовых конфликтов на предприятии на основе выявления зависимости уровня эффективности

социального диалога от использования научно-методических положений институтов коллективно-договорного регулирования, социальной ответственности и социального аудита. Использование социального аудита, как составляющей института социального партнерства, позволяет своевременно выявлять потенциальные и реальные угрозы, негативно влияющие на социальный диалог, которые можно оперативно ликвидировать или минимизировать посредством коллективно-договорной практики, эффективность реализации которой прямо зависит от социально ответственного поведения всех субъектов социального партнерства.

10. Исследование проблем взаимоотношения субъектов социального диалога позволило создать собственную концепцию построения, функционирования и качественного изменения социального партнерства в Украине, способствующую обеспечению устойчивого роста экономического потенциала страны и реального благосостояния населения. Концептуальные положения национальной модели социального партнерства в Украине базируются на объединении различных элементов экономической системы с целью усиления действия их взаимного влияния и включают элементы национальной модели социальной политики, а также отдельные положения европейской модели социального партнерства.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях:

1. Гончарова И.В. Взаимодействие гражданского общества и государства в сфере социально – трудовых отношений [Текст] / И.В. Гончарова // «Прометей»: регіональний збірник наукових праць з економіки/ Донецький економіко-гуманітарний інститут МОН України; Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк: ДЕГІ, 2009. – Вип. №1(28). – С. 44–46. (0,4 п.л.)

2. Гончарова И.В. Европейская социальная хартия: проблемы реализации и адаптации в Украине [Текст] / И.В. Гончарова, А.М. Чаусовский// Вестник Донецкого национального университета, серия В: экономика и право, спецвыпуск. – Донецк, 2009. – Т.1. – С. 47–51. (0,4 п.л. /0,3 п.л.)

Личный вклад: рассмотрены проблемы реализации и адаптации положений Европейской Социальной Хартии во взаимосвязи с необходимостью возрождения духовности и культуры, способствующих преодолению, минимизации последствий конфликтов в сфере труда, конструктивному социальному диалогу в украинском обществе.

3. Гончарова І.В. Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства [Текст] / І.В. Гончарова // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – Вип. 2. – С. 57–63. (0,6 п.л.)

4. Гончарова І.В. Вплив сучасних тенденцій розвитку профспілкового руху на реалізацію принципів соціального партнерства [Текст] / І.В. Гончарова // Економічний часопис – XXI: науковий журнал. – Київ, 2012. – № 7–8. – С. 71–74. (0,6 п.л.)

5. Гончарова И.В. Экономика и государство: проблема взаимодействия [Текст] / И.В. Гончарова, А.М. Чаусовский, Т.М. Дедух // Економіка і організація управління: зб.наук.пр. – Донецк: ДонНУ, 2015.– № 1–4 (17–20). – С. 92–102. (1,1 п.л. /0,3 п.л.)

Личный вклад: обоснована необходимость вмешательства государства в рыночные процессы.

Другие публикации по теме диссертации:

6. Гончарова И.В. Социальное партнерство в формате эволюции [Текст] / И.В. Гончарова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб.наук.пр. – Дніпропетровськ, 2009.– Вип. 250: В 9т. – Т. III. – С. 543–548. (0,4 п.л.)

7. Гончарова И.В. Предпосылки и эволюция социального партнерства [Текст] / И. В. Гончарова // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції. – Красноармійськ, 2008. – С. 60–62. (0,2 п.л.)

8. Гончарова И.В. Гармонизация интересов в обществе как способ достижения его стабильности [Текст] / И.В. Гончарова // Економічна теорія в умовах глобалізації економіки: тези доповідей і виступів I всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Економічна теорія в умовах глобалізації економіки» (18–19 березня 2009 р.). – Донецьк, 2009. – С. 61–62. (0,2 п.л.)

9. Гончарова І.В. Функції та інтереси соціальних партнерів [Текст] / І.В. Гончарова// Актуальні проблеми економіки, менеджменту, маркетингу: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 10–11 лютого 2012 р.): у 2 ч. – Львів, 2012. –Ч. II. – С. 97-98. (0,2 п.л.)

10. Гончарова І.В. Заробітна плата як вимірник ефективності соціального партнерства [Текст] / І.В. Гончарова // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності факультету економіки та менеджменту СумДУ (м. Суми, 3–5 квітня 2012 р.): у 8 т. – Суми, 2012. – Т. 1. – С. 43–45. (0,1 п.л.)

11. Гончарова І.В. Рівні соціальної відповідальності підприємства [Текст] / І.В. Гончарова // Суперечності та тенденції сучасної економічної динаміки: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (IC YESS 2012) (м. Чернівці, 19–21 квітня 2012 р.). Ч. 1. – Чернівці, 2012. – С. 117–119. (0,2 п.л.)

12. Гончарова І.В. Механізми розв'язання соціально-трудова конфліктів [Текст] / І.В. Гончарова // Проблеми управління соціально-економічним розвитком України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2012 р.). – Х., 2012. – С. 674–676. (0,2 п.л.)

13. Гончарова И.В. Роль социального аудита в развитии социального партнерства [Текст] / И.В. Гончарова // Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри: матеріали міжнародної

науково практичної конференції (м. Херсон, 1–2 березня 2013 р.). – Херсон, 2013. – С. 162–163. (0,2 п.л.)

14. Гончарова И.В. Опыт Швеции в построении украинской модели социального партнерства [Текст] / И.В. Гончарова // Формування та ефективність використання фінансових ресурсів в економічній діяльності: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 11–12 квітня 2014 р.). – Чернігів, 2014. – С. 136–138. (0,2 п.л.)

15. Гончарова И.В. Социальный диалог как основа социального партнерства [Текст] / И.В. Гончарова // Пошук ефективних механізмів господарювання в контексті сучасної економічної теорії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 30–31 травня 2014 р.): у 2 ч. – О., 2014. – Ч. 1. – С.15–18. (0,2 п.л.)