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

Диссертация
на соискание научной степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Чаусовский Александр Михайлович

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были представлены в диссертационный совет

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01 А.Н. Бойко

Донецк – 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЭКОНОМИКЕ 11
1.1. Социальный диалог как основа трипартизма 11
1.2. Генезис современной системы социального партнерства 25
1.3. Модели социального партнерства 40
Выводы к разделу 1 55
РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЭКОНОМИКЕ 59
2.1. Влияние государства на эффективность социального диалога 59
2.2. Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений в системе социального партнерства 76
2.3 Гражданское общество в системе социального партнерства 93
Выводы к разделу 2 111
РАЗДЕЛ 3. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ 115
3.1. Гармонизация экономических интересов субъектов социального партнерства 115
3.2. Механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами 133
3.3. Концептуальные положения развития национальной модели социального партнерства в Украине 153
Выводы к разделу 3 173
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 176
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ 185
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 187
ПРИЛОЖЕНИЕ А 215
ПРИЛОЖЕНИЕ Б 219
ПРИЛОЖЕНИЕ В 222

ВВЕДЕНИЕ

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. Гринберга, Е. Гришновой, Р. Дарендорфа, Л. Дмитриченко, Н. Есиповой, В. Жукова, Г. Задорожнего, О. Карпищенко, Е. Козаченко, А. Колота, А. Кудряченко, Э. Лутохиной, В. Мартиненко, Е. Мартяковой, А. Нещадина, Г. Осового, С. Перегудова, О. Петрое, Ю. Попова, Р. Романинца, 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 экономико-организационные аспекты развития отечественной модели социального партнерства.

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии теоретико-методологических подходов исследования трансформации 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 межу 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 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.

Личный вклад соискателя. Научные положения, разработки и выводы диссертационной работы являются результатом самостоятельно проведенного исследования и отображают авторский подход к решению научной задачи развития системы социального партнерства в экономике как формы гармонизации экономических интересов, что отображено в научных публикациях автора.

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 (из них одна включена в международные каталоги научных изданий Index Copernicus (Польша), Ulrich’s Periodicals Directory (Великобритания, США)) 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, заключения, приложений, списка сокращений и условных обозначений, списка литературы. Содержание работы изложено на 184 страницах, содержит 17 рисунков на 11 страницах и 7 таблиц на 7 страницах.

РАЗДЕЛ 1
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

1.1. Социальный диалог как основа трипартизма

Существенной чертой человеческой жизни и деятельности является зависимость от материального мира. Потребность в жилье, в пище и ее приготовлении, надобность в одежде и множестве других вещей, которые имеют характер не только простой желательности, но и необходимости, приводят к тому, что жизнь человека чрезвычайно сложна. При этом человек привносит многообразие в свои потребности, которые по мере того как вкус и полезность становятся критериями оценки оказываются подчинены вкусам. Потребности и средства их удовлетворения становятся бытием для каждого. Все это порождает определенную сферу взаимоотношений людей: необходимость одних людей ориентироваться на других, которые могут доставить им средства для удовлетворения их потребностей. Получая нужное от других, индивид должен производить нечто, что нужно им. Так, хозяйственная деятельность отдельных людей формирует экономическую жизнь общества, а ее стержнем являются потребности и труд.

Экономическая жизнь есть социальный процесс, в котором люди выступают и в качестве непосредственных деятелей конкретного хозяйства, и опосредованно в качестве «частей» общехозяйственного организма. Л. Мизес, описывая человеческую деятельность и общество, писал, что «общество представляет собой согласованную деятельность, сотрудничество», «результат сознательного и целеустремленного поведения» и является не чем иным, как объединением индивидов для совместных усилий. Причем «отличительной чертой человеческого общества является целенаправленное сотрудничество; общество

есть результат человеческой деятельности, т.е. сознательного стремления к достижению цели» [106, с. 135, 137].

Хозяйственная деятельность отдельного человека, групп людей и общества в целом осуществляется в конкретной среде при определенных условиях, в определенной обстановке. Выделяет естественную среду, которая определяется климатическими и почвенными условиями, условиями наследственности, количеством населения, условиями питания, жилища и т.д. и социальную среду, которая определяется отношениями собственности. Биологическое единство и равенство всех людей – это закон природы, из которого вытекает осуществление идеала равенства, а в хозяйственной жизни – принципа социальной справедливости.

Всю историю цивилизации можно рассматривать, как постоянную деятельность людей, ориентированную на достижение материальных и духовных благ, а всякий нравственно оправданный успех в жизни есть успех труда. Причем там, где собственность не служит плодотворному труду, не используется производительно, а выступает лишь средством преумножения частного имущества и богатств, она, по мнению А. Раушера [161, с. 29], лишена своего определяющего смысла, слишком легко становится средством реализации власти и может выступать средством угнетения и эксплуатации наемных рабочих.

При трансформации общественного (социального) развития от первобытного общества к цивилизованному (классовому) и в последующем к интеллектуальному обществу ослабевает роль природной детерминации, но возрастает функция социальной, основным механизмом которой становится социальный капитал [49, с. 3]. Он является всеохватывающим комплексом социального взаимодействия людей, занятых во всех сферах общества, который проявляется как в социальных конфликтах, так и в социальной партнерстве, действует как фактор социальной детерминации общественной эволюции.

Отдельные люди не могут полностью контролировать различные ресурсы и условия необходимые для реализации собственных интересов, которые частично или полностью пребывают под контролем других людей. Достижение своих целей

неминуемо требует привлечения индивида к взаимодействию с остальными, которое может реализовываться как в конфликтных и конкурентных формах, так и в сотрудничестве. Кроме того, люди постоянно расширяют сферу тех факторов, которые они пытаются контролировать для более полной реализации собственных интересов. Индивид является отправной точкой анализа институтов, важнейшие из которых не создавались по заранее задуманному плану, а возникли спонтанно в результате взаимодействия множества индивидов, каждый из которых преследовал свои цели. Согласно принципа «методологического индивидуализма» институты объясняются через интересы и поведение индивидов, которые их используют для координации своих действий [206, с. 181].

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, хороших условиях труда, высоком уровне социальной защищенности и надежности рабочего места. Уверенность в стабильности своего будущего при наличии стабильного заработка позволяет им по своему усмотрению использовать его не только на примитивное потребление (еду, одежду, обувь, организацию досуга), но на накопление и инвестирование (образование собственности). Как писал А. Смит: «Размер обычной заработной

платы зависит повсюду от договора между этими обеими сторонами, интересы которых отнюдь не тождественны. Рабочие хотят получать возможно больше, а хозяева хотят давать возможно меньше. Первые стараются сговориться для того, чтобы поднять заработную плату, последние же — чтобы ее понизить» [174, с. 64].

Государство, составляя внешнюю среду относительно предприятия, также не остается в стороне. Оно 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. Очевидным является то, что такое многообразие интересов трудно реализовать без конфликтов (рис. 1.1).

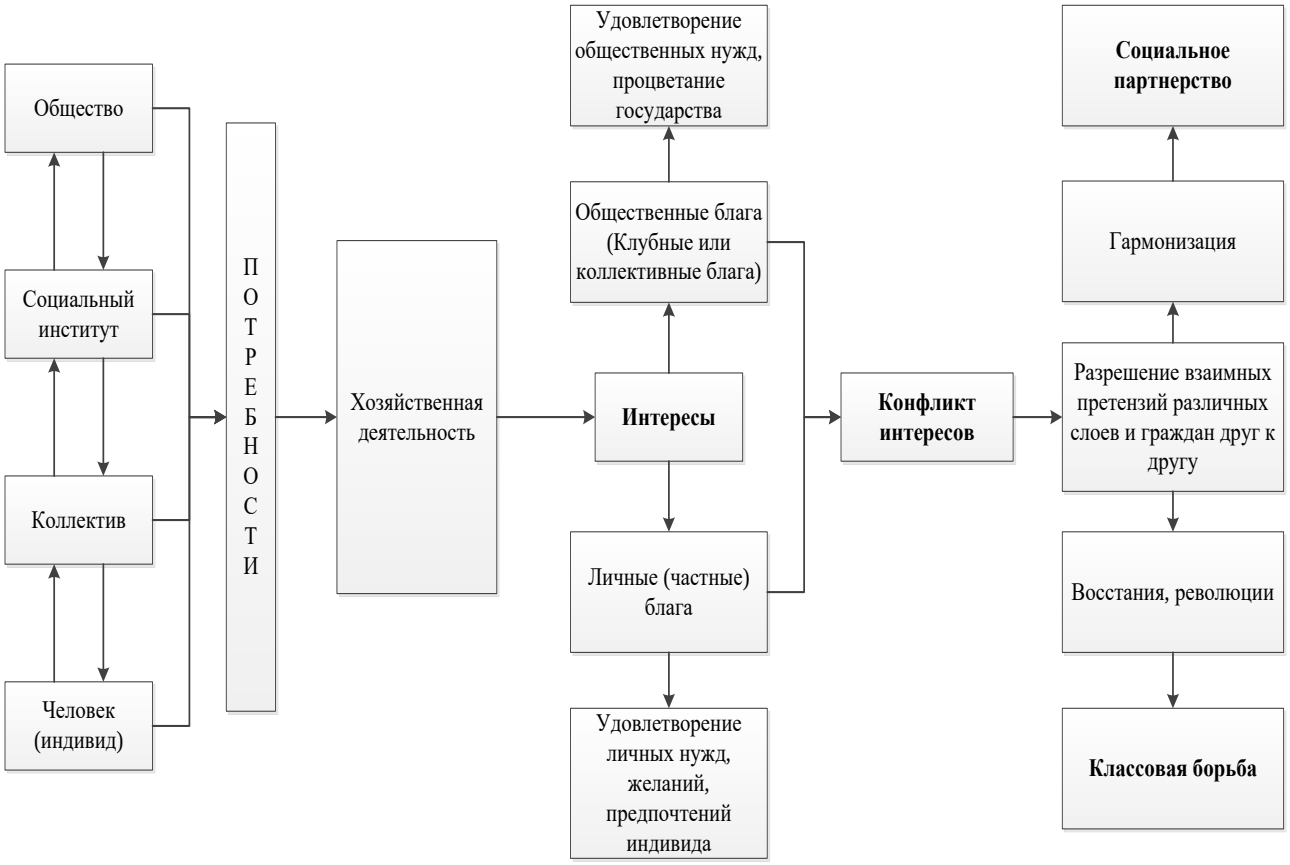


Рисунок 1.1 – Теоретические основы социального диалога и партнерства

Проблемы социального конфликта, как отмечает М. М. Сунарчина, тесно взаимосвязаны с разработкой теории социального партнерства [183, с. 73–74]. Социальное партнерство возникает из конфликта, а именно, на этапе начала

поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов, позиций конфликтующих сторон, достижения компромисса, консенсуса, установления согласия. Теоретической основой этого партнерства явилось понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, и он невозможен при столкновении и несовместимости интересов его сторон — работодателей и работников. Одна из основных проблем, возникающих по результатам оценки хозяйственной деятельности предприятия, является оптимальное распределение дохода, который делится на выплачиваемую заработную плату, стоимость материалов, стоимость капитала, прибыль и т. д., между собственниками капитала и собственниками труда.

Двойственная природа заработной платы состоит в том, что она одновременно является расходами для предприятия и доходом для работника. Именно на этом противоречии базируется ряд норм, регулирующих отношения между основными субъектами трудовых отношений. Заработная плата является предметом переговоров и соглашений между заинтересованными сторонами. Здесь работодатель и наемный работник выступают в качестве партнеров. Формальные институты, среди которых формы и системы оплаты труда, и неформальные институты, которые позволяют работникам осуществлять контроль соблюдения режима экономии ресурсов, рационального использования рабочего времени, соблюдения научной организации труда и др. непосредственно влияют на регулирование социально-трудовых отношений на микро-, мезо- и макроэкономическом уровнях. Причем, как отмечает Р. Романинец, действенность внутренних институтов в достижении цели фирмы зависит от компетентности субъектов, формирующих формальные и неформальные институты. Также в условиях рыночных отношений без помощи государственных институтов внутрифирменные институты не имеют значительной эффективности [164, с. 211; 166, с. 221].

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. Постепенно создаваемая во всех индустриально развитых государствах система тарифной автономии, при которой работодатели (через союзы работодателей) и наемные работники (через профессиональные союзы) договариваются о размере заработной платы, сделала возможным достижение уравновешенного состояния между интересами наемных рабочих и работодателей, рассматриваемого обеими сторонами как справедливое.

Однако как не хотелось бы, но личные интересы каждой из этих сторон совпадать не будут никогда. Вместе с тем, по мнению автора, все же одна точка соприкосновения и одна истина, в которой заинтересованы все партнеры трудовых отношений – это процветание предприятия. Как писал Г. Форд: «Обыкновенное предприятие кормит столько людей, что с ним нельзя обращаться легкомысленно. Просто преступно наносить вред предприятию, которому служит большое число людей и на которое они смотрят, как на источник своей работы и своего существования. Работодатель никогда ничего не выиграет, если произведет смотр своим служащим и поставит себе вопрос: «Насколько я могу понизить их плату?» Столь же мало пользы рабочему, когда он грозит предпринимателю кулаком и спрашивает: «Сколько я могу выжать у него?» В последнем счете, обе стороны должны держаться предприятия и задавать себе вопрос: «Как можно помочь данной индустрии достигнуть плодотворного и обеспеченного существования, чтобы она дала нам всем обеспеченное и комфортабельное существование?» [201, с. 106]. Процветание предприятий неизбежно ведет сначала к процветанию отраслей, а затем и к социально-экономической стабильности, всеобщему благосостоянию. Поэтому сегодня, по мнению автора, заинтересованным сторонам социально — трудовых отношений, следует, в первую очередь, заботиться об общественных благах и интересах, которые рано или поздно приведут к удовлетворению потребностей, интересов и каждого члена общества.

Обмен деятельностью осуществляется не только с целью удовлетворения потребностей отдельного человека, группы людей. Целью, которую преследует общество в целом, является общее благо. На высоких стадиях развитости общества оно может состоять в сотрудничестве во имя человека и человечества, при слабой материальной и духовной развитости общества общее благо может состоять в обеспечении безопасности общества, предотвращении угроз его развитию. В механизмах достижения намеченных стратегических целей основной движущей силой является энергия общества, пассионарность конкретного человека. Использовать эту энергию можно через заботу о социально–экономическом благополучии человека, веру в будущее его самого и страны в целом [172, с. 7].

Общее благо как определенное состояние самого общества предполагает, что в нем достигнут достаточно высокий уровень удовлетворения человеческих потребностей — материальных, социальных, духовных; что большинство людей не только хорошо живет материально, но и спокойно и уверенно себя чувствует, полагая, что их жизнь надежно защищена государством. Однако достижение гармонии между благом общества и благом отдельного человека порой является трудноразрешимой задачей. Это связано с тем, что различные социальные группы, слои общества имеют существенно различные социально-экономические и политические интересы. Производство общественного богатства — материальных, социальных, духовных благ — всегда отстает от потребностей людей. Следовательно, перед обществом возникает задача определить, каким должен быть способ обмена деятельностью, а следовательно, способ разрешения взаимных претензий различных слоев и граждан друг к другу, которые не позволяли бы нарушать более или менее нормальный ход жизни социума. Власть, бизнес и общественные организации, представляющие интересы населения и наемных работников, взаимодействуют друг с другом с целью необходимости обеспечения социальной стабильности и порядка в обществе; устойчивого и динамичного развития экономики; правовой защиты и реализации основных прав и свобод личности; а также создания условий гармоничного развития человека [114, с. 117].

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 для достижения баланса интересов, предотвращения трудовых конфликтов и повышения уровня жизни трудящиеся, создания условий для обеспечения общего блага в виде устойчивого развития и экономической безопасности [26, с. 62]. Ведь интересы социальных партнеров прямо влияют на экономическую безопасность страны. Автор согласен с М. Фоминой, которая утверждает, что экономическая безопасность — это экономические отношения, как горизонтальные, так и вертикальные, между государством, регионами, предприятиями и отдельными индивидами по поводу достижения такого уровня экономики, при котором осуществляется эффективное удовлетворение потребностей и гарантированная защита интересов всех субъектов экономики, даже при неблагоприятных условиях развития внутренних и внешних процессов [198, с. 49; 200, с. 167].

Принцип сотрудничества между работодателями и наемными работниками является стержнем социального партнерства [35, с. 17]. Он реализуется в формах проведения переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, согласования проектов нормативно-правовых актов, консультаций при принятии решений социальными партнерами на всех уровнях. В основе отношений социального партнерства лежит коллективный интерес сторон, который можно рассматривать в трех аспектах: наличия коллективного интереса всех субъектов в сфере применения наемного труда, наличия коллективных отношений в этой сфере, коллективной структуре сторон социального партнерства [191, с. 22].

Успех хозяйственной деятельности любого предприятия, экономический рост и благосостояние общества зависит от того, насколько удалось минимизировать разрыв между интересами отдельных сторон и добиться динамичного 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. 1.2).



Рисунок 1.2 – Основные социально-исторические предпосылки развития социального диалога

Под партнерством понимается процесс согласования интересов, создание единого социокультурного пространства, в котором сотрудничают различные субъекты, интересы которых часто не совпадают, но которые согласны, несмотря на отличия в интересах, отрабатывать и придерживаться созданных «правил игры», партнерских норм [104, с. 344]. А социальный диалог — это динамический процесс, который состоит из совокупности практических методов и форм согласования интересов субъектов (партнеров), участвующих в нем и обеспечивающих их конструктивное взаимодействие [178, с. 83].

Затрагивая интересы работодателей и наемных работников, социальный диалог является системообразующим фактором социального партнерства. Термин

«социальный диалог» больше соответствует нормативно-правовой базе Европейского Союза, содержащей понятие «диалог между социальными партнерами». Фактическое же отличие социального диалога от социального партнерства, связано, в первую очередь с тем, что в социальном партнерстве преобладает система коллективных отношений, в тоже время, социальный диалог акцентирует внимание в большей степени на процессе определения и согласования позиций сторон.

Социальный диалог (социальный договор), по утверждению Л. Беззубко и Е. Неходы, является механизмом согласования интересов, а само социальное партнерство представляет механизм регулирования трудовых отношений на макроуровне, а также на уровне регионов и отдельных предприятий [6, с. 10]. При этом эксперты Международной организации труда (МОТ) включают в определение социального диалога, лежащего в основе социального партнерства, «все типы переговоров, консультаций или обменов информацией между представителями правительства, работодателями и работниками по вопросам общих интересов, связанных с экономической и социальной политикой» [223].

Существует мнение, что понятие партнерства как типа трудовых взаимоотношений следует отличать от понятия социального партнерства. Первое раскрывает характер сотрудничества индивидуальных акторов и рассматривается как реальная практика взаимодействий, второе — относится к коллективным акторам (государство, предприниматели, профсоюзы) и всегда представляется как определенная система (например, по урегулированию конфликтов в сфере трудовых отношений) [186, с. 28].

Под социальным партнерством в узком смысле понимается совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и разрешение проблем в социально-экономической деятельности людей. Как отмечают Р. Гринберг и Т. Чубарова, «социальное партнерство — это не улица с односторонним движением, а сотрудничество и взаимодействие заинтересованных сторон» [43]. В литературе имеются различные

подходы к трактовке понятия социального партнерства, некоторые из которых приведены в приложении Б.

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. При этом многие из них расходятся во мнениях по поводу тождественности понятий «социальное партнерство» и «трипартизм».

Так, Н. Есипова исходит из необходимости согласования важнейших социально — трудовых интересов в целях достижения мира, считая, что на практике социальное партнерство является цивилизованным методом разрешения социальных конфликтов на различных уровнях [63, с. 93]. А. Шулус утверждает, что социальное партнерство возникает только на определенном уровне экономической, социальной и правовой зрелости одновременно с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов [214]. Е. Гришнова указывает на целесообразность проведения консультаций, переговоров и примирительных процедур для согласования интересов и необходимости соблюдения прав заинтересованных сторон [45, с. 250]. А. Нещадин рассматривает социальное партнерство в трех аспектах [114, с. 117]: как социальную технологию регулирования социально-трудовых отношений; как особый социально-экономический институт регулирования рынка; как социальное (общественное) партнерство. Так, в узком смысле под социальным партнерством он понимает систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений в сфере труда. Как приведено в приложении Б социальное партнерство им рассматривается как особый социальный и экономический институт регулирования рынка. И, наконец, в самом широком смысле, по его мнению, социальное или общественное партнерство — система общественных отношений, основанных на идеологии сотрудничества и конвенциальности.

Г. Осовская при определении сущности социального партнерства выделяет неизбежность разногласий в интересах, возникающих в процессе взаимоотношений между работодателями и наемными работниками и право каждой из сторон их отстаивать только мирным путем. Причем система регулирования отношений между наемными работниками и работодателями при участии государства называется трипартизмом [122, с. 161]. Ф. Хмель, Л. Балабанова и О. Сардак акцентирует внимание на коллективном характере отношений, возникающих между заинтересованными сторонами в системе социального партнерства. Однако, если Л. Балабанова и О. Сардак под трипартизмом понимают систему также как и Г. Осовская [4, с. 432], то Ф. Хмель его рассматривает как условие трехстороннего сотрудничества государства, работников и работодателей, на основе которого выстраивается социальное партнерство [203, с. 376–377].

В. Жуков отождествляет понятия социального партнерства и трипартизма и признает наличие заинтересованных групп интересов, осуществляющих свои отношения на принципах корпоративизма. При этом системообразующим фактором социального партнерства, которое реализуется посредством коллективно-договорного регулирования, выступает социальный диалог, который возможен только при условии социального консенсуса. Под трипартизмом он понимает социальное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений: работодателей (их организаций), представителей наемных работников (профсоюзов) с участием государства (исполнительной власти) как арбитра в вопросах занятости заработной платы, условий труда, социального страхования и т. д. средствами коллективно договорного регулирования [178, с. 83–86]. Однако в самом определении социального партнерства (трипартизма) им не заложен принцип поиска компромисса. Ведь само по себе регулирование социально-трудовых отношений посредством коллективных договоров не предусматривает соблюдение этого принципа по умолчанию. В коллективном договоре можно предусмотреть положения, которые будут защищать преимущественно интересы власть имущих: работодателя и государства, ущемляя интересы наемных работников. В этом случае

партнерство отсутствует как таковое. Компромисс возможен только в результате длительный конструктивных переговоров, в которых участвуют все стороны, реализующие собственные задачи с наименьшими потерями в интересах.

Социальное партнерство, по мнению автора — это 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.

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.

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. 1.3.

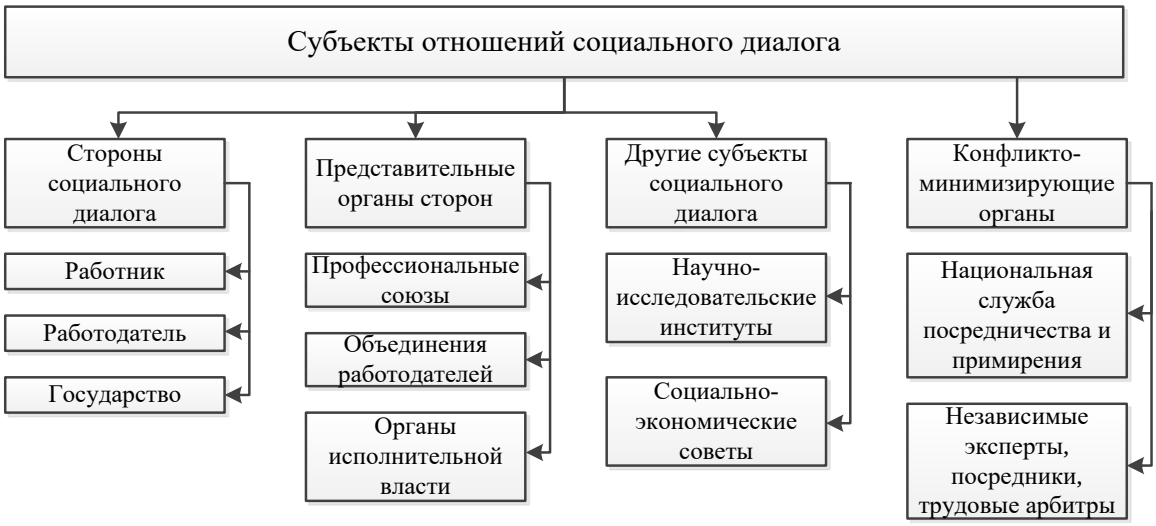


Рисунок 1.3 – Субъекты отношений социального диалога [81, с. 20]

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.

При исследовании параметров национальных моделей социального диалога О. Петрое эмпирическим путем доказала, что социальный диалог повышает эффективность систем управления и является движущей силой экономических и социальных реформ. Причем национальный и отраслевой уровни социального диалога являются гарантией лучших условий для человеческого развития, в частности, это касается таких параметров как продолжительность жизни и величина ВВП на душу населения [129, с. 224–225]. Поэтому если через социальный диалог реализуется социальное партнерство, то с помощью последнего можно активизировать и привести в движение отдельные узлы механизма социальной и экономической структуры общества. Это, по мнению Каргаловой М. В. — новая ступень социального партнерства, когда речь идет не только о защите своих интересов, но и о концентрации на задачах, важных для развития общества, об ответственности не только перед партнерами, но и перед обществом в целом [177, с. 152]. Перспектива развития социального партнерства связана со строительством гражданского общества, которое способно влиять на государственную политику. При этом государству следует формировать такую социально-ориентированную экономику, которая способна минимизировать, нивелировать или предотвращать нежелательные результаты деятельности отдельных индивидов, их групп по отношению к остальным субъектам социально-трудовых отношений, содействуя тем самым поступательному и устойчивому развитию общества в условиях социальной стабильности.

1.2. Генезис современной системы социального партнерства

Система взаимоотношений по поводу регулирования социально-трудовых отношений в обществе формировалась на протяжении почти всей истории человечества, поэтому социальное партнерство занимает особенное место в ней. Проблемы социальной справедливости и достижения социального мира волновали человечество с момента зарождения общественного производства, когда возникли тесные взаимоотношения между собственниками средств производства и собственниками труда. При этом идеи социального партнерства появились значительно раньше, чем стало возможным их практическое воплощение в жизни.

Временем становления европейского самосознания и европейской социальной культуры, на которых базируются основополагающие принципы социального партнерства, принято считать средние века, в основу которых положены христианские идеи. К середине 16 века сформировались основные социальные доктрины католической Церкви: примат универсальных, всеобщих прав человека над правами власти и утверждение человеческого достоинства независимо от конфессиональной принадлежности его носителя. Под влиянием западной средневековой церкви мораль и закон перестали быть синонимами в отличие, например, от мусульманского общества, где в силу своей сакральности оно не стало светским и было мало способно к изменениям, со значительными трудностями адаптировалось к социальным условиям. В это время формируется уникальная правовая система, которая не только определяла круг полномочий власти и процедуры ее оформления, но и обосновывала причинную взаимосвязь личности, собственности и — позже — гражданского общества [39, с. 59–60].

Вес человека в обществе определялся не его имущественным состоянием, а тем какими правами он обладал. В средневековом обществе статус неотделим от лица. Личность всецело подчинялась Церкви. Поэтому самостоятельно мыслящая личность развивалась относительно слабо, коллективное сознание доминировало

над социальным. В этот период происходит формирование феномена корпоративизма. Он явился формой социальной организации, в которой корпорации в качестве неправительственных организаций, пользующихся огромным авторитетом среди своих членов, играли посредническую роль между ними и государством [208, с. 384]. Наблюдаются первые попытки формирования союзов мастеров и союзов подмастерьев в существовавшем цеховом строе Западной Европы, между которыми возникает классовая борьба.

Характерными чертами цеховой жизни того времени являлись солидарность всех членов цеха между собой, замкнутость цеха по отношению ко всем другим хозяйственным ассоциациям и лицам. В этих условиях каждому мастеру разрешалось иметь определенное число учеников, которые по истечении определенного времени становились подмастерьями. Несмотря на то, что ступень подмастерья теоретически была лишь временной, переходной ступенью, ведущей по истечении определенного времени к званию мастера, большое число подмастерьев оставалось в этом положении всю жизнь, образуя уже в XIV—XV вв. постоянный промышленный рабочий класс [92, с.248, 266–267]. Бесперспективный статус никогда не стать мастером для значительного числа подмастерьев, и более существенные причины: продолжительный рабочий день, низкая оплата труда и одностороннее определение ее размера цеховыми мастерами, который пересматривался крайне редко, вызвали столкновения между подмастерьями и их хозяевами. Появляются постоянные союзы подмастерьев, которые отделили себя от союза цеховых мастеров несмотря на принадлежность к одному и тому же сословию, стали преследовать собственные цели экономического свойства. Это вызывало противодействие со стороны цехов и попытки к их уничтожению. Уже в XIV веке происходят волнения и возникают стачки во многих городах Западной Европы среди подмастерьев, которые предъявляют требования о повышении платы за труд, сокращении рабочего дня. Среди методов воздействия можно указать: прекращение работы, уходя из города; создание заговоров среди подмастерьев одного ремесла с целью отказа работать на своего мастера, пока тот не придет к соглашению с подмастерьем [92, с. 268–269].

Церковь потеряла исключительное влияние на организацию социально-экономических отношений только в эпоху становления и развития идей гуманизма (XIII—XVI вв.), который ознаменован возрождением прав естественного человека в противоположность отрицанию этих прав аскетической церковью. Определяющей тенденцией развития средневекового общества с конца XV в. стало разрушение феодальной и зарождение рыночной хозяйственной системы, характеризующейся накоплением капитала. Эта трансформация опиралась на углубление общественного разделения труда, утверждение частной собственности на средства производства, ликвидацию личной зависимости. В результате первоначального накопления капитала происходит формирование армии наемных рабочих, которое реализовывается путем разорения крестьян, и образование капиталистических предпринимателей, в руках которых сосредоточились материальные ресурсы, необходимые для организации капиталистического производства. Вместе с тем цеховая система сменяется мануфактурной формой организации производства. Ее отличительными чертами выступают разделение труда, при котором рабочий выполняет отдельную операцию, а не весь комплекс операций по созданию изделия, и капиталистическая эксплуатация труда, при которой рабочий работает на хозяина мануфактуры и получает заработную плату.

Наиболее актуальными становятся проблемы, связанные с формированием наилучшего общественного порядка, основанного на отношениях собственности. При этом одни считали, что частная собственность имеет право на существование, приводили доводы против обобществления имущества и чрезмерного влияния государства. Другие напротив считали, что наилучший общественный порядок может быть достигнут только при условии отмены частной собственности и правах всеобщего пользования. Как следствие, в это время наблюдается обоснование и оформление основополагающих догм двух принципиально противоположных способов (концепций) достижения социального мира, преодоления существующих в обществе противоречий и

конфликтов: конфликтологического (конфронтационный) и компромиссного (*см. рис. 1.1*) [208, с.388; 102, с. 176].

Конфликтологический способ основан на социалистической идеологии, в основе которой в качестве критерия справедливости выступает имущественное равенство между людьми. У истоков этой идеологии стоят труды древнегреческого философа Платона, исходившего из принципа совершенных отношений дружбы, предписывающих друзьям иметь все общее. Эта концепция в последующем объявила противоречия между интересами буржуазии и пролетариата антагонистичными, непримиримыми, призывала рабочий класс и крестьянство к революции, к уничтожению частной собственности, а вместе с ней и владельцев.

Первыми попытками обоснования и описания нового общественного порядка, в котором общественные блага поровну распределялись между людьми, стали сочинения Т. Мора «Утопия» (1516), основанное на «Законах» Платона, и Т. Кампанеллы «Город солнца» (1602), основанное на «Государстве» Платона [197, с. 62, 73]. Так, Т. Мор в своей «Утопии» приходит к выводу, что преградой на пути к справедливости и счастью стоит частная собственность [193, с. 74]. Т. Кампанелла в «Городе солнца», продолжая эту мысль, углубляется и видит спасение человечества в полном слиянии государства и церкви [193, с. 162]. В эпоху Просвещения социалистические идеи получают развитие в труде Морелли «Кодекс природы» (1755). Он описывает государство, в котором законы не издаются народом, а действует один непреложный закон, вышедший совершенно готовым из недр природы, который отрицает «гнусную» частную собственность.

Компромиссный способ разрешения противоречий в обществе провозглашал возможность согласования интересов владельцев средств производства и наемных работников путем переговоров, взаимных уступок, усовершенствования форм сотрудничества, постройки правового государства. Он основан на идеологии либерализма и уходит глубокими корнями в понимании общественного и социального устройства Аристотелем, который писал: «Собственность должна быть общей только в относительном смысле, а вообще –

частной. Ведь когда забота о ней будет поделена между разными людьми, среди них исчезнут взаимные нарекания; наоборот, получится большая выгода, поскольку каждый будет с усердием относиться к тому, что ему принадлежит; благодаря же добродетели в использовании собственности получится согласно пословице «У друзей все общее» [3, с. 410].

Против обобществления имущества и чрезмерного влияния государства высказывался Ф. Аквинский, связав христианское вероучение Августина Блаженного с философией Аристотеля. Э. Роттердамский в своих зрелых мировоззрениях отстаивал идеал свободной личности, гармонично сочетающей индивидуальные и общественные интересы. Он считал, что устранение имущественных контрастов должно происходить без потрясений, путем политических и социальных реформ. Законодательство должно предусмотреть компенсации для тех, кто не имеет прочной материальной опоры. Благотворительность следовало проявлять только действительно нуждающимся. Она должна выступать одновременно и путем религиозного спасения и способом выравнивания имущественного достатка [39, с. 64].

В эпоху Просвещения возрастает чувство социальной ответственности, общественность начинает обсуждать необходимость социальных реформ. Так, Д. Дефо в 1693 году опубликовал памфлет «Очерки о проектах» и вынес на рассмотрение общественности серию проектов о создании банковской системы, строительстве общественных дорог, организации обществ взаимопомощи, социальном страховании. По замыслу автора, эти проекты были направлены на достижение общественного блага и личной выгоды сограждан. Он одним из первых поднял вопрос о необходимости пенсионного обеспечения лиц, потерявших трудоспособность, а также настаивал на организации взаимопомощи с целью поддержки друг друга в случае несчастья. Также он предлагал трудоустройство бедняков в мануфактурах [39, с. 68].

Промышленный переворот в европейских странах — переход от мануфактуры к фабрике, от ручного труда к машинам, от мелкого производства к крупному способствовал стремительному развитию в XVIII веке

капиталистических отношений и усложнению социальных связей. Произошло окончательное отделение промышленности от сельского хозяйства. Возникли крупные города и капиталистические промышленные центры. Наблюдается переход от городского к национальному хозяйству. В это время окончательно оформился класс буржуазии (фабрикантов) и рабочий класс (промышленный пролетариат).

В XVIII веке активное развитие получает не только теория естественного права, но и теория общественного договора, которые принято считать основополагающими принципами организации социальной жизни современной Европы. Соглашение, общественный договор сторон относительно исполнения определенных условий сосуществования на основе согласования интересов является основой социального партнерства.

Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» (1762) Ж.-Ж. Руссо. В нем рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения [183, с. 73; 75, с. 80]. Впоследствии появился социальный договор (контракт), который рассматривался как согласование интересов разных социальных групп в важнейших сферах общества: производстве, обмене, распределении и потреблении материальных и духовных благ. В эпоху Просвещения формируются два основных подхода к теории социального контракта [73, с. 239]. Так, согласно подходу Т. Гоббса власть «единого лица» — государства или суверена — над подданными практически полная (вертикальный социальный контракт). Единственное право, которым обладает подданный в государстве — это право бороться за свою жизнь различными способами. Для защиты естественных законов (справедливость, беспристрастность, скромность, милосердие и т. д.) необходима сила государства, так как они (естественные законы) противоречат «естественным страстям» отдельного человека. Согласно подходу Дж. Локка сувереном в государстве

является народ (горизонтальный социальный контракт). При этом народ имеет право лишить правителя его власти и заменить его другим, если он не выполняет надлежащим образом своих обязанностей, связанных с производством общественных благ.

Несмотря на развитие идей социального партнерства до середины XIX века все же семья являлась основным институтом поддержки нетрудоспособных лиц (детей, стариков, длительно болеющих и т. д.), а дополнением ей выступали частные и общественные (в том числе церковные) благотворительные учреждения, опекавшие одиноких лиц (нищих и убогих). Распад в связи с индустриализацией и урбанизацией многопоколенной семьи и сопутствующих ей социальных обязательств уменьшили семейные ресурсы, а наемный труд на промышленных предприятиях принес и новые возможности, и новые риски, которых не знал доиндустриальный уклад жизни.

В идеальном варианте социальное партнерство как система, по мнению Р. Гринберга, было инициировано в конце XIX века германским канцлером О. Бисмарком [43]. Основываясь на практике обществ взаимопомощи в Германии и некоторых других странах, он попытался привязать формирующийся рабочий класс к работодателям и государству, определить его место в социальной структуре общества. При этом считал, что государство должно выступать третьей стороной в отношениях работодатель и работник. Разработанная им модель социальной политики базировалась на системе социального страхования, организуемой и финансируемой субъектами социального партнерства [42].

Пик в противостоянии двух принципиально различных идеологий: социалистической и либеральной, и как следствие, способов разрешения противоречий в обществе: конфронтационного и консенсусного наблюдается в конце XIX — начале XX вв. Так, во второй половине XIX в. появляется марксизм, сделавший попытку экономического обоснования социалистической доктрины. Предельным выражением этой идеологии стало ленинское учение о диктатуре пролетариата и пролетарском государстве, в которой подавление свободы рассматривалось в качестве условия и основного механизма построения

социализма как общества социальной справедливости. В противовес этой идеологии на основе правовых идей Т. Гоббса, Дж. Локка получает развитие теория экономического либерализма А. Смита, который полагал, что экономика — саморегулирующаяся система и не нуждается во вмешательстве государства. Причем естественным условием ее саморегуляции является свобода экономических агентов. Государство должно заниматься в основном поддержанием общественного порядка и защиты страны. Выражением либеральной идеологии стал утилитаризм И. Бентама, С. Милля и Г. Спенсера, которые требовали полной свободы социальных и экономических процессов, невмешательства государства в экономическую и социальную сферы, рассматривая это как основное условие нормального развития общества.

В конце XIX в. возникает неолиберализм, основанный на учете объективных достоинств идеологий социализма и либерализма. Признавая принципиальные положения теории рынка он не только допускает, но и настаивает на необходимости вмешательства в экономику первоначально в целях противодействия монополизму, а позже в целях регулирования занятости (Кейнс) и справедливого распределения доходов. Л. фон Штейн, заложивший основы теории социального государства, расширяет взгляд на функции государства, требуя от него одновременно создания условий социального равенства и защиты личной свободы граждан. Он утверждает, что именно государство в целях предотвращения революционных потрясений должно взять на себя «попечение об общественной нужде», чтобы дать индивидууму «физические условия личной самостоятельности». При этом оно, решая социальный вопрос, не должно «доставлять индивидууму ничего, кроме общечеловеческих условий личного сосуществования» [55, с. 41].

Существенное внимание уделено проблемам сотрудничества труда и капитала в работе А. Маршалла «Принципы экономической науки» (1890), который считал, что доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом. Причем труд и капитал, которые взаимодействуют в производстве «национального дивиденда», получают из него свои доходы исходя из предельной

производительности. По его утверждению «…капитал без труда мертв; рабочий без помощи своего собственного или чьего-либо другого капитала проживет недолго. …Сотрудничество между капиталом и трудом столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиком и ткачом; небольшой приоритет на стороне прядильщика, но это не дает ему никакого преимущества. Процветание каждого из них теснейшим образом связано с силой и энергией другого, хотя каждый из них может выгадать себе временно, а то и постоянно, за счет другого, несколько большую долю национального дивиденда» [100].

Серьезное влияние на активизацию разработок теории и практики социального партнерства на Западе оказали победа Великой Октябрьской революции, которая привела к свержению буржуазного строя, и строительству социализма в СССР. В целях недопущения подобного сценария, Запад вынужден был менять стратегию и тактику отношений между трудом и капиталом, вырабатывать согласованную, взаимоприемлемую линию поведения государства, предпринимателей в лице объединений работодателей и представителей наемных работников в лице профессиональных союзов**.**

С образованием профессиональных союзов (в 1868 г. Британский конгресс тред-юнионов, в 1898 г. профсоюзные комиссии в Бельгии и т. д.) работодатели начали иметь дело не с отдельными работниками, а с их организациями и объединениями профсоюзов, что затрудняло диктат в определении условий покупки-продажи услуг рабочей силы. Однако во многих странах долгое время существовали законы, которые запрещали деятельность профсоюзов как представительских органов трудящихся, призванных их защищать. И только к началу XX века деятельность профсоюзов легализовалось. Католическая церковь на первых порах возникновение и развитие профсоюзного движения также рассматривало как зло, которое следует преодолеть. Но со временем Лев XIII и его приемники постепенно отходили от столь жесткого отрицания реальности социально — классового конфликта в обществе и положительной роли профсоюзов. В энциклике «Rerum novarum (Рерум Новарум)» (1891) понтифик призвал рабочих не применять насилия, не стремиться к свержению

существующего социального порядка и политических режимов, а направлять энергию в сторону социального партнерства, обеспечивающего эволюционное, а не революционное развитие общества [232].

С развертыванием профсоюзного движения возникли и первые объединения работодателей. Взаимодействие наемных работников, работодателей и их организаций при участии представительства властных структур заложило фундаменты формирования разнообразных моделей социального партнерства.

Важным фактом становления и укрепления системы социального диалога стало активное формирование трудового законодательства в промышленно развитых странах мира в начале XX века. Процесс законодательного закрепления коллективно-договорной системы начался с введения соответствующих норм в Датский гражданский кодекс (1907), Швейцарский кодекс обязательств (1911) и был продлен принятием специальных законодательных актов в Норвегии (1915), Германии (1918), Франции (1919), Финляндии (1924), Нидерландах (1927). Впоследствии институт коллективных соглашений и договоров как форма социального партнерства приобрел развитие в Законе о Национальных трудовых отношениях США (1935), а также в законодательстве Великобритании. Так постепенно система коллективных переговоров, заключения соглашений и договоров приобрели официальный статус и стали ключевым элементом трудовых отношений в странах Запада [104, с. 342].

С 1919 г. в рамках реализации решений Версальского договора начинает функционировать Международная организация труда (МОТ). Ее деятельность, носящая согласно Уставу гуманистический характер и нацеленная на содействие развитию предпринимательских начал в экономике, реализуется путем выработки социально-экономических и юридических механизмов. Это должно, с одной стороны, способствовать расширению и развитию предпринимательства, и одновременно, с другой стороны, не должно позволять развиваться ему за счет усиления эксплуатации трудящихся, ущемления их прав и интересов [181]. А с принятием МОТ Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949) и

Рекомендации № 91 «О коллективных договорах» (1951) система коллективных соглашений и договоров получила общее признание. Конвенция провозгласила принцип, согласно с которым рабочие могут пользоваться надлежащей защитой от любых дискриминационных действий, направленных на ограничение свободы объединений, а также заявила о необходимости принятия мероприятий для поощрения и поддержки ведения коллективных переговоров на добровольной основе [141]. Рекомендация определила такие принципы коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений как взаимные обязательства сторон из соблюдения условий подписанного договора; признание недействительными условий трудовых договоров, которые противоречат коллективному соглашению; распространение условий коллективного соглашения на все категории работников и т. д. [217].

Важным вкладом в копилку развития социального партнерства можно считать возникновение в начале XX века и дальнейшее закрепление на практике научных методов управления производством, основанных на хронометрировании и использовании прогрессивной системы оплаты труда. Отстаивая принцип индивидуального материального стимулирования, инженер Ф. У. Тейлор отрицал наличие непреодолимого конфликта между капиталом и трудом, напротив, полагал, что они имеют общие интересы. По его мнению, «главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника» [185]. Сотрудничество руководителей предприятия и рабочих является залогом успеха работы предприятия и его экономического роста, который выгоден всем. Обусловленное использованием научного менеджмента оживление экономики в конечном итоге ведет не к снижению, а к росту занятости населения, и способствует созданию атмосферы доверия, гармонии и всеобщего процветания. Работники, которые лишились своих рабочих мест вследствие инноваций, могут найти другую работу, если они готовы к переучиванию и (или) к смене места жительства.

Сторонники заключения коллективных договоров, в числе которых было большинство профсоюзов, напротив считали, что сочетание научного менеджмента, совершенствования методов производства и новых технологий приводит к исчезновению остатков контроля рабочих над процессом производства и к безработице [210, с. 52]. В тех областях промышленности, где применялся для организации трудовых отношений тейлоризм, рабочие понимали, что на них не будет возлагаться серьезной ответственности и их обязанности детальнейшим образом прописаны. Поэтому в свою очередь профсоюзы требовали детально определить обязанности и ответственность самих работодателей, поскольку не могли доверить им заботу о благосостоянии рабочих. Тейлоризм стал примером предельного выражения организации труда, основанной на недоверии и зарегламетированности.

Организовав работу на собственном заводе по производству автомобилей опираясь на постулаты научного менеджмента, Г. Форд считал, что любой работник, в том числе и инвалид, может приносить пользу предприятию и обществу в целом, не являясь его нахлебником, если тому доверить работу, соответствующую его физическим способностям, с которой тот сможет справиться лучше, чем остальные претенденты, не снижая при этом производительности труда. Кроме того, в структуре компании существовал специальный социологический отдел, который отвечал за благосостояние рабочих, который определял условия жизни, нравы рабочих вне работы и их проблемы [202, с. 366]. Чтобы компенсировать негативные последствия «научного управления» Форд в 1914 г. внедрил свое самое известное новшество, установив восьмичасовое рабочее время и минимальную заработную плату рабочим на уровне 5 долларов в день [201, с. 96], которая вдвое превышала средние показатели оплаты труда того времени. На предприятиях компании Ford снизилась текучесть кадров, уменьшилось количество прогулов, выросла производительность труда. Что выразилось в резком снижении издержек производства, несмотря на рост заработной платы и повышение ее равновесного уровня [231, с. 612–613]. При этом резкое сокращение продаж на автомобильном

рынке во время Великой депрессии стало причиной резкого ухудшения отношений и ожесточенных столкновений между руководством и коллективом компании Ford. Но уже после Второй мировой войны отношения с рабочими строились исключительно в правовых рамках и на основах профсоюзного контроля за производственным процессом. Будучи смесью идей социал-демократии и кейнсианства, фордизм породил в массовом масштабе веру в реальность всеобщего благосостояния, неограниченные возможности экономического роста и социальный эгалитаризм. Однако фордизм, по мнению специалистов, не способствовал ни преодолению кризиса концепции «государства всеобщего благосостояния», ни эффективному экспорту этой идеи в другие страны [202, с. 416].

Толчком к развитию договорных принципов согласования интересов работодателей и наемных работников, на которых базируется трипартизм, стало распространение с середины XIX века идеи (концепции) социального рыночного государства, созданной немецкими экономистами В. Репке, А. Мюллер-Армаком и Л. Эрхардом. Учеными была сделана попытка определить место и роль государства в обеспечении: справедливого распределения доходов между трудом и капиталом, социальной солидарности общества и заботы имущих и работающих о неимущих и неработающих, общественного прогресса [194, с. 57]. Эта концепция основывается на сочетании конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Она утвердилась в Западной Европе после Второй мировой войны как проявление разочарования правящих кругов в либеральной теории социального прогресса, построенной на убеждении, что рыночная экономика для эффективного функционирования не нуждается в государственном регулировании.

Растущие масштабы внедрения в производство и обслуживание результатов научно-технической революции привели к тому, что общество получило новые возможности для удовлетворения жизненных потребностей различных слоев населения, но при этом установились более высокие требования к качеству

рабочей силы и существенно повысился спрос на высококвалифицированный труд. Уже в 80-е годы XX века технический прогресс привел к определенному культурному прогрессу, сделав рабочий класс более образованным, изменил его положение в обществе. Подготовка и рациональное использование высококвалифицированных кадров потребовали и принципиально иных отношений между работодателями и наемными работниками, складывающихся в процессе их взаимодействия.

В рамках актуализации современных идей социального партнерства, гармонии интересов труда и капитала выступает концепция «активного общества», разработанная Р. Дарендорфом и основанная на методе политических реформ. Он опровергает гипотезу, согласно которой возрастание неравенства может и даже должно привести к моменту, когда бедные восстанут против богатых. При этом возникает конфликт — классовая борьба, что ведет к перераспределениям или революции. По его мнению, «в классовой борьбе в прошлом восставали не наиболее бедные против наиболее богатых, а незаменимые для формирования богатства работники против тех, кто пользовался плодами развития. И более жесткой эта борьба стала не тогда, когда уровень бедности достиг наивысшего уровня, а когда ситуация начала улучшаться. Она привела не к революции, а к постепенному улучшению жизненных обстоятельств обделенных. В конце концов классовая борьба утратила основу – сами классы, разозлены друг другом» [50, с. 61]. Отказ от классовой борьбы в пользу социального партнерства, «классового мира» служит одним из главных условий решения социальных проблем. При этом социальная жизнь в целом есть конфликт, поскольку она связана с эволюцией. Именно конфликт составляет творческое ядро общественной жизни. Каждый социальный конфликт есть вызов, требующий рационального регулирования во всех сферах общественной жизни и установления контроля над общественными явлениями.

Одновременно с этим идеологи современных экономических доктрин считают, что классовый конфликт ранее доминировал и был движущей силой его развития, но наступила новая эра развития общества, которая характеризуется

тем, что социальные конфликты предшествующего, индустриального общества утрачивают свою остроту, и общество становится стабильным и устойчивым. Автор согласен с мнением У. Назаровой, которая считает, что «зарубежная система социального партнерства — результат длительной борьбы своеобразных «противоположностей»: работодателей и наемных работников» [111, с. 259]. В настоящее время остались только следы этого конфликта, но в целом движущая сила конфликта, кажется, исчерпана. Движущей силой становится проявление политики индустриального мира, обусловленной социально-демократическим единством. Современная идея социального партнерства на Западе совпадает по своему содержанию с идеей классового сотрудничества и воплощает мысль о возможном бесконфликтном развитии отношений между трудом и капиталом. По мнению А. Кудряченко социальное партнерство в развитых странах, во-первых, олицетворяет общую идеологию сотрудничества наемных работников с работодателями, когда первые не посягают на основы существующего строя, а пытаются путем реформ и переговоров улучшить свое положение; во-вторых, может эффективно функционировать только при условии экономического развития, а потому является атрибутом успешных демократических стран; в-третьих, неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства является коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на этапе общенационального развития [90, с. 136].

Практика развитых стран показала, что система социального партнерства и его механизмы в современных условиях дают возможность решать спорные вопросы не путем забастовок или выступлений на баррикадах, а за столом переговоров, путем взаимного согласия, уравновешивания интересов разных социальных групп населения вместо их противопоставления [31, 36]. Партнерство в этом случае предусматривает разумный компромисс вместо конфронтации, ведущей к безысходности, терпимость вместо радикализма, эволюцию вместо революции. Оно играет стабилизирующую роль, способствует социальной устойчивости, экономической и политической стабильности.

1.3. Модели социального партнерства

Современная система партнерства, сформированная как альтернатива конфронтационной модели разрешения противоречий наемных работников и работодателей, обеспечивает оптимальные условия для продолжительного социально-экономического развития. При этом сегодня происходит определенная трансформация основных ее положений. Можно согласиться с мнением В. Шедякова о том, что «формируется неоднозначная задача поиска моделей сочетания конкурентоспособности отечественных производителей на глобализированных рынках с обеспечением качества жизни населения» [209, с. 36].

Процессы глобализации мировой экономики способствовали определенной унификации многих экономических, социальных и других процессов в большинстве стран мира. Тем не менее сформировавшиеся и существующие в настоящее время модели национальных экономик способствовали становлению различных моделей социального партнерства. О. Макара отмечает: «идеальной и подходящей для всех стран модели социального партнерства не существует, и что учет национальной специфики является одним из главных общих принципов реализации социального партнерства в той или иной стране» [97, с. 40].

Наиболее важным критерием анализа моделей социального партнерства является роль государства в регулировании социально-экономических процессов, а также количество сторон принимающих участие в заключении партнерства. Различают бипартизм и трипартизм, которые А. Шипитько рассматривает как двухстороннюю и трехстороннюю модели социального партнерства, соответственно [212, с. 37]. К первой группе относятся страны традиционно проводящие политику экономического либерализма, незначительной ролью государства в регулировании трудовых отношений: США, Канада, Великобритания. Ко второй группе принадлежат Германия, Швеция, Австрия — в этой модели партнерства принимает участие работодатели, государство, а также профсоюзы как представители трудящихся. По мнению В. Антропова, именно в

этих странах сегодня существует наиболее развитая система социального партнерства трипартизма [2, с. 45]. Между тем, бипартизм и трипартизм претерпевают значительные изменения под влиянием количественного и качественного роста общественных организаций, активность которых стимулировала государство к учету интересов не только труда и капитала, но и большинства групп населения.

Отечественные и зарубежные ученые, занимающиеся исследованием вопросов, связанных с социальным партнерством, группируют модели его реализации по разным классификационным признакам (рис. 1.4). Так, опираясь на различные варианты взаимодействия основных субъектов социального договора, Ф. Витко рассматривает согласительную, антипрофсоюзную и плюралистическую модели [13, с. 78]. В зависимости от уровня переговорных процессов Э. Лутохина [95, с. 72] выделяет трехуровневую, одноуровневую и промежуточную между первыми двумя — отраслевую модели социального партнерства. Причем продолжая мысль, Е. Козаченко указывает на то, что в странах использующих трехуровневое партнерство был воплощен классический международно-правовой принцип «трипартизма» МОТ, благодаря которому все решения относительно социально-трудовых отношений принимаются при активной роли властных структур и при участии социальных партнеров. Централизованная модель была ранее присуща и для Швеции, но позже, в начале 90-х годов XX века, переговоры сместились на отраслевой уровень. Объединение работников в профессиональные союзы в скандинавских странах достигали 90% [80]. В зависимости от уровня участия работников по представительству их интересов в партнерских отношениях социальное партнерство можно классифицировать как модель профсоюзного представительства; модель чистого представительства работников; модель смешанного представительства [95, с. 73]. В зависимости от значимости различных уровней социального партнерства и специфики условий отдельных стран, российские экономисты А. Нещадин, Н. Горин, В. Роговая [115, с. 20] предлагают модели с доминирующим межотраслевым уровнем, модели с доминирующим уровнем компаний, модели с доминирующим отраслевым уровнем.



Рисунок 1.4 – Разнообразие признаков классификации моделей социального партнерства

Анализ моделей социального партнерства, кроме рассмотренных ранее классификаций, следует провести также в разрезе отдельных стран. Специфика национального законодательства, традиционная роль и место государства в национальной экономике, степень активности и распространения профсоюзов, приводят к многообразию форм и моделей социального партнерства. Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой идеология социального партнерства стала базовой в процессе развития социально-трудовых отношений, несмотря на то, что его модели в разных странах отличаются организационно-правовым механизмом [70, с. 157].

Для США характерна система социально-трудовых отношений с минимальным вмешательством государства. Такая система имеет мало сходства с традиционной европейской моделью. Несмотря на ограниченное вмешательство государства в процесс социально-трудовых отношений, важную роль играет Федеральная служба посредничества и примирения, Бюро по трудовым отношениям и программам сотрудничества при Министерстве труда. Их функции состоят в обеспечении эффективного диалога между профсоюзами и предпринимателями, совершенствование практики разрешения трудовых конфликтов, максимально возможное предотвращение забастовок и иных форм конфронтации, улучшение качества и условий труда.

В этой модели четко выражено деление на профсоюзный и непрофсоюзный секторы, функционирующие на основе единой законодательной базы и имеющие ряд существенных отличий. Так, на предприятиях с профсоюзными организациями ограничиваются требованиями повышения уровня оплаты труда, улучшения условий работы, сокращения продолжительности рабочего дня. В ряде штатов действует норма, согласно которой трудящиеся в обязательном порядке делают отчисления в профсоюз, и неважно состоят ли они в этой организации, или нет. В непрофсоюзном секторе наблюдается практически полный контроль работодателей относительно условий и продолжительности труда. Для обоих секторов характерно отсутствие попыток вмешательства в экономическую политику руководства. Социальное партнерство распространено и на

предприятиях, где отсутствуют профсоюзы, что связано с пониманием сторон в необходимости развития партнерских отношений с целью повышения результативности хозяйственной деятельности.

К основным характеристикам данной модели относятся:

– положение коллективного договора распространяется на всех работников предприятия без учета принадлежности к профсоюзу;

– трудовые соглашения заключаются непосредственно между администрацией предприятия и профсоюзом;

– доминирование коллективных соглашений на производственном уровне;

– участие государства при возникновении социальных конфликтов сводится к посреднической функции или роли арбитра;

– позволяет значительной части наемных работников владеть собственностью предприятия.

Наряду с этим, проблема растущего неравенства в США остро стоит уже по меньшей мере 30 лет, а после кризиса она лишь усилилась. Социальное партнерство в США, призванное решать проблемы социальной справедливости, повышения реального благосостояния наемных работников, не может выполнить в полной мере эту функцию. Так, американское общество разделено на 1% самых богатых, которые постоянно становятся еще богаче, и 99% остальных, из которых эти богатые выкачивают деньги. Сейчас одна тысячная населения США, в которую входят богатейшие граждане, владеет 22% всего американского богатства. Примерно такая же доля приходится на 90% жителей Соединенных Штатов [74]. Согласно исследованию Бюро переписи США в 2013 г. за чертой бедности проживало 14,5% американцев (45,3 млн. человек) против 15% в 2012 г. [226, с. 12]. Тенденция расслоения общества ввиду роста неравенства доходов характерна не только для США, но и для всех развитых стран: доля прибыли в ВВП в развитых странах увеличивается, в тоже время доля заработной платы уменьшается. При этом прибыль увеличивается более быстрыми темпами, чем ВВП.

В Великобритании в сфере социально-трудовых отношений функционируют Национальный консультационный комитет при Министерстве

труда, Департамент трудовых отношений Министерства труда. Британская модель формирования системы взаимодействия государства и общества в социальной сфере имеет значительные отличия. Проводя сравнительную характеристику социального партнерства континентального и англо-саксонского, А. Громыко отмечает весьма неопределенное положение Великобритании. Следуя практике США «…британцы поспешили или, по крайней мере, зашли слишком далеко в подражании своему заокеанскому соседу. Если апологеты «социального рынка» абсолютизировали ценности социальной справедливости, то апологеты «свободного рынка» — ценности экономической свободы" [47, с. 42]. Многообразие экономических, социальных связей с Европейским Союзом (ЕС) подтолкнули страну к присоединению к Европейской Социальной хартии, в результате стали распространяться все требования ЕС в области социального права и трудовых отношений. Последствием такого шага стало законодательное закрепление минимальной оплаты труда и признание профсоюзов работодателями.

Взаимодействие между государством, организациями предпринимателей и институтами гражданского общества в процессе формирования государственной политики осуществляется в рамках системы «кванго», которая действует на всех уровня власти [85, с. 100]. Такая система предполагает участие представителей государства, бизнеса, профсоюзов и общественных организаций. Идет активное формирование такой модели, при которой интересы наемных работников и стремление к получению прибыли рассматриваются как две грани одного явления. Действия государства и профсоюзов все в большей степени основываются на принципах прагматизма и временных союзов. Таким образом, основными принципами британской модели являются:

– ограниченное вмешательство государства в отношения работодателей и наемных работников. В Великобритании переговорный процесс фактически перенесен на уровень предприятий и отдельных компаний;

– заключаемые договоры между объединениями профсоюзов и предпринимателями не имеют юридической силы закона;

– ни одна из сторон заключаемых соглашений не имеет возможности требовать выполнения договоренности в судебном порядке.

Отличительным свойством немецкого социального партнерства является исключительная природа трипартизма между государством, работодателем и профсоюзами. Германская модель характеризуется высокой исполнительной дисциплиной и степенью выполнения соглашений на всех уровнях. Она отличается уникальными механизмами социального партнерства, действующими внутри предприятия, при этом немецкие концерны также активно задействованы в глобальном социальном партнерстве, направленном вовне [184, с. 59].

Социальное партнерство в Германии предполагает реализацию двух ключевых процессов: систему переговоров на отраслевом уровне между профсоюзами и ассоциациями работодателей, и представление интересов работником в правлении директоров на уровне компаний [224, с. 18]. Такая модель, включающая тарифную автономию, позволяет широкое привлечение наемных работников через специально создаваемые органы в управление производством. Демократические основы управления предприятиями, направленные на поиск компромисса между трудом и капиталом, распространяются на все структурные уровни общества. Наряду с этим, вмешательство государства носит ограниченный характер участия в регулировании трудовых отношений.

В 1998 году учрежден Национальный Союз труда в форме постоянно действующего трехстороннего органа, где всем участникам предоставлена возможность постоянного обмена мнениями и согласования интересов. Союз представляет собой форму социального партнерства, но переходит границы традиционного немецкого трехстороннего согласования социальной политики и рынка труда. Деятельность Союза направлена на решение следующих задач:

– постоянное снижение косвенных затрат на рабочую силу и структурная реформа системы социальной защиты;

– организация трехсторонних переговоров на различные тематики;

– разработка соглашений, направленных на повышение занятости, гибкость рабочего времени;

– обеспечение лучших возможностей для досрочного выхода на пенсию или комбинации частичной занятости с получением пониженной пенсии;

– разработка политики коллективных договоров, поддерживающей создание дополнительной занятости;

– улучшение схем накопления капитала и разделения прибыли;

– развитие новых областей трудоустройства низкоквалифицированных рабочих;

– развитие политики рынка труда в направлении борьбы с безработицей.

Несмотря на кажущиеся устойчивые позиции в сфере социального партнерства ввиду проводимых в последнее десятилетие реформ социально-трудовой сферы в Германии наблюдаются определенные трудности. Так, реформы предполагали широкомасштабные преобразования на рынке труда за счет его либерализации и демонтажа имеющихся ограничений в интересах наемного работника. В результате у работодателей появилась возможность обойти существующую и считающуюся социально справедливой систему тарифных соглашений [132, с. 23]. Происходит масштабный сдвиг от системы постоянных, стабильных трудовых соглашений в пользу временных форм занятости, а также так называемых мини-джобов, хуже оплачиваемых и дающих минимальные социальные гарантии (либо совсем никаких). Особую роль в рамках реформ выделили так называемым посредническим фирмам (Leihunt-ernehmen), «сдающим» трудовой контингент нуждающимся в нем предприятиям.

Австрийская система социального партнерства основана на принципах трипартизма, при этом сторонами партнерства выступают профсоюз, Палата труда, Торговая палата, Палата сельского хозяйства. Важную роль в австрийской модели играют коллективные договоры, направленные на регулирование условий труда, достижение социального равновесия, закрепление минимальных прав наемных работников. Коллективные договоры дают юридическое утверждение и законодательное закрепление минимальных прав наемных работников (т. н. "norm

effect"). Обязательной частью коллективных договоров выступает заключение трудовых контрактов с наемными работниками. Такие соглашения не дают возможности работодателям ограничивать или ущемлять права трудящихся. Наряду с этим работодателю предоставляется возможность, в случае необходимости, создавать наемными работникам более благоприятные условия, по сравнению с предусмотренными в коллективном договоре.

Наиболее важным фактором успешного формирования отношений партнерства, социальной ответственности государства является эффективное социальное управление на всех уровнях социально-экономических отношений. Акцент в развитии социального партнерства сделан на малый и средний бизнес, являющийся основой национальной экономики Австрии. Их эффективная поддержка и развитие обеспечили высококачественную страховую медицину, увеличение реальных доходов населения, создание новых рабочих мест. В Австрии, как утверждает М. Оприсок, создана уникальная система социального партнерства — гибкого взаимодействия между государством, предпринимателями и профсоюзами, которые выражают интересы работников. Такое взаимодействие позволило длительное время развивать экономику при низком уровне инфляции и достичь одного из самых высоких уровней жизни в Европе [120, с. 21].

Во Франции традиционно значима роль государства в регулировании трудовых отношений. Основным документом регулирующим социально-трудовые отношения является Кодекс о труде и коллективные договоры между профсоюзами, государством (министерствами) и предпринимателями и конкретными работниками. Кодекс о труде установил ключевые социальные нормы, такие как размер пенсии и необходимый трудовой стаж для ее получения, длительность отпуска, минимальный уровень оплаты труда, помощь по безработице. Как отмечает В. Павлов, на предприятиях коллективный договор обязывает администрацию по повышенным тарифам не только работу сверхнормативную, но и в праздничные дни, в ночные смены, в случае временного изменения индивидуального графика работы, т. к. это нарушает биоритм работника и воздействует на его самочувствие [124, с. 40]. Отметим, что

опыт Франции в построении структуры и реализации социального партнерства во многом актуален для современного уровня развития Украины, а именно:

– государственная инициатива в переговорном процессе;

– вопросы договорного регулирования осуществляются через систему Кодекса о труде и договорными отношениями между профсоюзами, министерствами, предприятиями и работниками;

– ведущей формой согласования интересов сторон социального партнерства выступает социальный диалог при активной роли государства;

– четкое законодательное определение прав и обязанностей сторон социального партнерства;

– обязательное выполнение минимальных социальных гарантий;

– активное использование разнообразных форм производственной демократии в форме создания комитетов предприятий, которые предоставляют сотрудникам всю необходимую экономическую информацию и права на организацию производственных собраний, а также реализуют права трудящихся в руководящих органах предприятий.

С нашей точки зрения, именно Швеция выступает безусловным лидером практического развития и реализации социального партнерства, охватывающее все уровни национальной экономики. Для шведской модели характерно активное участие работников в профсоюзном движении и тесное сотрудничество с предпринимателями при решении трудовых споров. Она основана на тесном взаимодействии и четком разделении функций государства, предприятий и профсоюзов. Это позволяет привлекать персонал предприятия к участию в распределении результатов производства. Государство выступает активным участником переговорного процесса, гарантом социальной стабильности. Все это сочетается с рыночной экономикой и частной предпринимательской деятельностью [30].

На общенациональном уровне переговорный процесс охватывает основные направления социально-экономической политики, показатели уровня качества жизни населения, меры по защите интересов трудящихся, социальные гарантии,

особенно для социально незащищенных слоев населения. Законодательная база страны четко определяет перечень проблем, решение которых может быть осуществлено только при участии профсоюзов и их представителей. Представители профсоюзов имеют гарантированный иммунитет от каких-либо негативных действий со стороны работодателей, имеют возможность контролировать процессы безопасности и охраны труда. Важным шагом на пути развития социального партнерства явилось принятие Закона о посредничестве, направленного, в первую очередь, на достижение согласия конфликтующих сторон. Обращает на себя внимание деятельность Трудового суда, направленного на разрешение трудовых конфликтов:

– институт заключения договоров имеет централизованный характер и осуществляется через заключение Национальных соглашений;

– обязательное рассмотрение трудовых конфликтов в Трудовом суде и посредничество государства при решении трудовых споров.

Фундаментом шведской системы коллективных переговоров являются независимые участники (независимые общественные организации) заслужившие взаимное доверие сторон. Фактически государство делегировало сторонам ответственность за результаты решения правовых споров и конфликтов интересов. Система коллективных переговоров способствует обеспечению стабильности на рынке труда, развитию экономики, справедливости и благосостоянию и тем самым помогает успешному функционированию промышленности и торговли, гарантирует эквивалентность между ожиданиями субъектов социально-трудовых отношений и практикой реализации социальных благ и услуг, удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Шведская модель социальной политики, в т. ч. социального партнерства, воплотила в себе лучшие идеи социального планирования и централизованной экономики. Она позволила стране обеспечить баланс интересов сторон партнерства на длительный период и послужила фундаментом успешного экономического развития, роста реального качества и уровня жизни населения. «Выверенные временем и испытанные в действии, — пишет Е. Козаченко —

существующие мировые модели и практика коллективных переговоров зарубежных стран, особенно тех, которые имеют значительные успехи в деле обеспечения мира и эффективного сотрудничества между партнерами социального диалога, как-то — Швеция, является хорошим примером для анализа, оценки и внедрения их действенных элементов в систему коллективных переговоров на различных уровнях социального диалога в Украине» [79, с. 31].

Обобщая опыт европейских стран в построении модели социального партнерства, можно утверждать, что она является совокупностью существующих систем, имеющих множество общих характеристик и тенденций развития. Сравнение социального партнерства позволяет сделать вывод о более высоком уровне развития отношений именно в европейской модели. Членство большинства европейских стран в ЕС позволяет обогащать социальное партнерство за счет опыта участников. Сегодня наиболее развитой в этом понимании является система социального партнерства Германии, Швеции и Австрии [112].

Всестороннее обеспечение прав трудящихся в странах Европы явилось следствием эффективного правового обеспечения социального партнерства. Высокие стандарты оплаты труда в сочетании с четко регламентированной и всеобъемлющей защитой права на труд, позволяют считать данную модель наиболее приемлемой для других стран мира, особенно развивающихся. Социальное партнерство зарекомендовало себя в Европе как действенный инструмент достижения социального консенсуса на основе социальных компромиссов [221, с. 42].

Однако, нельзя отрицать того факта, что успехи построения и функционирования модели социального партнерства в Европе не привели к исчезновению противостояния партнеров, оно лишь приняло иные формы. Информационная экономика не привела к устранению экономического и социального неравенства, но внедрение новых социальных технологий способствует обеспечению более эффективной социальной политики. Постиндустриальная экономика трансформировала социальные расходы в

инвестиции в образование, здравоохранение, человеческий капитал, приносящие значительный прирост прибыли. Сотрудничество предприятий с государственными институтами управления и гражданским обществом позволяет формировать устойчивую конкурентную среду.

Японская модель социального партнерства строится во многом на принципах патернализма. Наемный персонал во многом ощущает свою причастность к предприятию, частью коллектива единомышленников, не столько наемными работниками, сколько членами единой семьи. На определенную уникальность такой модели указывает З. Смутчак: «Основываясь на особом отношении в этой стране к человеческому капиталу, роли человека в обеспечении социально-экономического развития, система социального партнерства, которая действует здесь, как ключевая составляющая механизма регулирования социально-трудовых отношений, имеет определенные отличия от систем, действующих в других странах мира» [175, с. 158]. В стране действует специальная ассоциация предпринимателей и национальный профцентр, разрабатывающие политику социально-трудовых отношений. Соглашения об основных вопросах социальной политики на национальном уровне обновляются ежегодно. Заключаемые коллективные договоры направлены на предотвращение увольнения работника, обеспечение высоких социальных выплат. Успешное развитие экономики страны во многом связано с эффективной системой стимулирования труда, основанной на различных формах и методах повышения трудовой активности персонала.

Японская модель предполагает минимальную конфронтацию с работниками, и рассматривает последних как наиболее выгодные инвестиции в предприятие. Ведущим звеном партнерства в стране выступает учет интересов партнеров, изменений происходящих в обществе и на предприятии. Все в большей степени наблюдается процесс проведения коллективных договоров, приводящий к предотвращению трудовых конфликтов. Определяющим звеном разрешения социально-трудовых проблем на принципах социального партнерства

признаны фирмы и компании [82, с. 159]. Основные положения японской модели включают:

– относительная гуманность и бесконфликтность;

– государство выполняет законодательную функцию, гарантирует права и свободу граждан, решение социально-трудовых споров возлагается на участников социального диалогу;

– общественность представляет государственные интересы в переговорных процессах с предприятиями;

– обеспечивается баланс социальных интересов, что позволяет обеспечивать активную деятельность и социальное взаимодействие различных социальных групп, всего общества;

– значительная социализация в отношениях между работодателями и наемными работниками.

– действие принципа «шунтохошики», стимулирующего работодателей соглашаться на предложенные профсоюзами условия относительно уровня оплаты труда, с тем чтобы исключить жесткую конкуренцию с другими предприятиями относительно наемной рабочей силы [119].

В целом японское общество можно определить как «общество избегания конфликтов», и бизнес не является здесь исключением. В трудовых отношениях ценится гармония и согласованность в противовес конкурентному духу предприятия западного типа [182, с. 63].

На сложившуюся сегодня систему социально-трудовых отношений, прежде всего в развитых странах, оказывает большое влияние ряд важных факторов, имеющих всеобщий характер. Среди них: глобализация, распространение неолиберальной идеологии, затянувшаяся рецессия мировой экономики, достаточно быстрые изменения в технологиях производства, активная миграция рабочей силы, особенно из развивающихся стран, активная миграция капитала. Следствием таких процессов является трансформация социального партнерства практически во всех моделях (странах). По мнению автора, данные процессы проявляются по нескольким направлениям:

1) необходимость сокращения затрат производства приводит к рассредоточению рабочей силы, децентрализации трудового процесса. Так аутсорсинг позволяет экономить на высоком уровне заработной платы и высокой доли оплаты труда в себестоимости продукции;

2) усиление мобильности рабочей силы приводит к ослаблению регулирующих процессов приема и увольнения с работы, продолжительности работы на одном предприятии и, следовательно, увеличению уязвимости наемных работников в зависимости от положения предприятия на рынке;

3) постепенный перенос акцента с труда на капитал. Происходит активный процесс замещения труда, как фактора производства, новыми технологиями, становится возможным производство большего числа качественной продукции при меньших затратах рабочей силы;

4) сокращается уровень реальной оплаты труда наемных работников, как следствие роста числа безработных, сокращения рабочих мест. При этом значительная доля предлагаемых вакансий носит временный характер, наблюдается пассивное поведение профсоюзов на рынке труда. Экономический рост национальных экономик не приводит к автоматическому увеличению количества рабочих мест;

5) все большее распространение получают индивидуальные трудовые отношения, приводящие к децентрализации традиционных коллективных трудовых отношений. Это усиливает степень влияния работодателя на условия, характер труда, уровень оплаты, социальных гарантий наемных работников;

6) значительные изменения претерпевают механизмы социальной политики направленные на активное создание большего количества рабочих мест и формирование благоприятных условий для самостоятельной предпринимательской деятельности и трудовой активности населения. Происходит переход от защиты безработных к стимулированию работающих. Согласно Доклада о мировом развитии за 2013 год, опубликованного Всемирным банком, чтобы поддерживать стабильный уровень занятости, численность занятых в мире должна увеличиться примерно на 600 миллионов человек в

течение пятнадцати лет. Политика в области трудовых отношений не должна стать препятствием для создания рабочих мест, а также должна обеспечивать защиту интересов и доступ к социальной помощи для наиболее уязвимых слоев населения [57].

7) расширяются права работодателей свободно увольнять работников в силу производственной необходимости без согласования с профсоюзами. Такие изменения происходят в Германии, Франции, осуществляется реорганизация рынка труда в Италии путем либерализации системы увольнения, что оказывает дестабилизирующее влияние на всю систему коллективных договоров и обостряет отношения сторон социального партнерства.

Исследование существующих моделей социального партнерства позволяет обобщить и использовать накопленный зарубежный опыт регулирования отношений между партнерами, разрешения коллективных трудовых споров. 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. Как подчеркивает М. Ришняк: «встает вопрос надлежащей адаптации, приживаемости этих моделей к условиям Украины, или другими словами их полезности и ценности в деле эффективного регулирования отношений социального партнерства и решения социально-трудовых конфликтов на поприще особенной общественной почвы Украины» [163, с. 21].

Выводы к разделу 1

Изучение сущности, предпосылок социального диалога и трипартизма, исследование генезиса системы социального партнерства, а также анализ его моделей привели к следующим выводам:

1. Установлено, что социальное партнерство возникает из конфликта на этапе начала поиска путей его урегулирования или разрешения на основе согласования интересов конфликтующих сторон и достижения компромисса. Теоретической основой этого партнерства явилось понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, и он невозможен при столкновении и несовместимости интересов работодателей и работников. Принцип сотрудничества между ними является стержнем, а социальный диалог, затрагивая их интересы, выступает системообразующим фактором социального партнерства.

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. Социальное партнерство, основанное на принципах трипартизма, стало результатом объединения таких факторов как рыночный механизм хозяйствования, демократическое развитие общества, активная деятельность профсоюзного движения, внедрение прогрессивных методов управления производственными процессами, а также научно-техническая революция.

2. Анализ основных этапов генезиса современной системы социального партнерства показал, что научные взгляды на отношения между трудом и капиталом постоянно изменялись вследствие трансформации сторон социального

диалога: государства, профсоюзных организаций, политических партий, отдельных трудящихся, работодателей, и в силу развития общественных (экономических) отношений. Исследования, посвященные актуальным проблемам формирования общественного порядка, отношений собственности, роли государства в экономике встречаются как у древних ученых, так и ученых средневековья, которые по праву следует считать первоосновой научных теорий и концепций становления социального партнерства.

Современные концепции формирования социального партнерства приблизительно с XVIII ст. формировались в русле основных направлений экономической теории: классическая политическая экономия, неоклассицизм, кейнсианство и неокейнсианство, институционализм и неоинституционализм. Становление института социального партнерства происходит в конце XIX—начале XX вв. в условиях противоборства социалистической и либеральной идеологий. В этот период начинают формироваться теории рыночной экономики, указывающие на необходимость вмешательства государства в процессы достижения социального равенства, справедливого распределения доходов. Концепции социального партнерства как объекта экономических отношений стали все глубже проникать в мировое общественное сознание с середины XX ст., что связано со стремлением государства к удовлетворению потребностей всех слоев населения, повышению их благосостояния, т. е. реальными процессами воздействия государства на социально-экономическую жизнь общества в рамках создания социального рыночного государства. Данная тенденция усилилась под влиянием формирования международных организаций, прежде всего МОТ, деятельность которых направлена на защиту прав и свобод человека, достижение социальной и политической стабильности, экономического благополучия.

3. Исследование моделей социального партнерства в развитых странах мира показало, что, несмотря на имеющиеся в них различия, их фундаментом выступают сформированные и развитые демократические процедуры принятия решений как на общественном уровне, так и на уровне предпринимательских структур. Они опираются на наличие развитой демократии и законодательного

права, нормы которого соблюдаются всеми субъектами социального диалога. Это позволяет развивать эффективную связь между государством, предприятиями и трудящимися.

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, стремление государства и предпринимательских структур к сокращению экономических затрат на социальную защиту населения.

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.

РАЗДЕЛ 2
АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

2.1. Влияние государства на эффективность социального диалога

Одним из основополагающих принципов социального партнерства является содействие государства его укреплению и развитию. Значительное усиление социальных функций государства и возрастание его роли в регулировании социальных процессов происходит во второй половине, а с конца XX века — сближение социальной политики стран с различными моделями экономического развития. Государство начало активно участвовать в регулировании таких социальных процессов, как установление обязательных для любых предприятий независимо от форм собственности минимальных ставок оплаты труда; определение прожиточного минимума, продолжительности рабочей недели и времени отдыха, гарантированных отпусков. Наблюдается усиление его роли во взаимоотношениях трудящихся и работодателей, уменьшение неоправданной дифференциации доходов населения за счет налоговой политики.

Несмотря на признание изменения роли национального государства и его структуры в условиях децентрализации, которое произошло под воздействием технологической революции, экономической и финансовой глобализации, исчезновения противостоящих блоков, в европейских странах продолжительное время наблюдается активная дискуссия о степени вмешательства государства в социальную сферу [108, с. 5–6]. При этом автор согласен с мнением М. Горшкова, который считает, что «вопрос вопросов состоит не в том, сколько – много или мало – должно быть государства в обществе в целом и экономике в частности, а в обеспечении качества государственного участия в управлении экономической и социальной сферами» [40, с. 49].

Сторонники неолиберализма и неоконсерватизма, ориентирующиеся на глобализацию, утверждают, что сфера политических методов решения проблем сужается, растет тенденция к минимизации роли государства. Поэтому национальное государство больше не может в полной мере представлять общественные интересы. Право на образование, здравоохранение и т. д. не может больше рассматриваться в качестве неких политических обязательств государства, так как рыночная экономика автоматически вырабатывает механизмы ее самостоятельного регулирования и развития, расставляя при этом все по своим местам.

Сторонники социал-демократов, в свою очередь, заявляют, что перед лицом глобализации национальное государство призвано быть подлинным гарантом сплочения всех социальных групп. Они считают, что органы государственной власти должны поддерживать эффективную рыночную экономику, гарантируя в то же время равные возможности для граждан, обеспечивая их основные права, защищая потребителей от присущих рынку монополистических тенденций. Необходимо обеспечить справедливый доступ к здравоохранению, образованию, культуре, окружающей среде, т. е. ко всем тем благам, которые по существу, не зависят и не должны зависеть от распределения через рынок. Следует отметить, что в последние годы в развитии западной социал-демократии происходят важные изменения, которые привели к формированию «нового лейборизма» (опирающегося на концепцию «третьего пути») в Англии, партии «новой середины» в Германии. Выступающие за обновление предлагают, подобно неолибералам, ограничить функции государства в решении социальных проблем, подчеркивают важность развития частной инициативы, свободы индивида и т. д. В результате формируется представление о растущей роли ценностей индивидуальной свободы и индивидуальной ответственности.

В системе регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства государству отведена немаловажная, но вместе с тем специфичная роль. Она 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 берет 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 (рис. 2.1) [104, с. 352; 45, с. 260; 130, с.23].

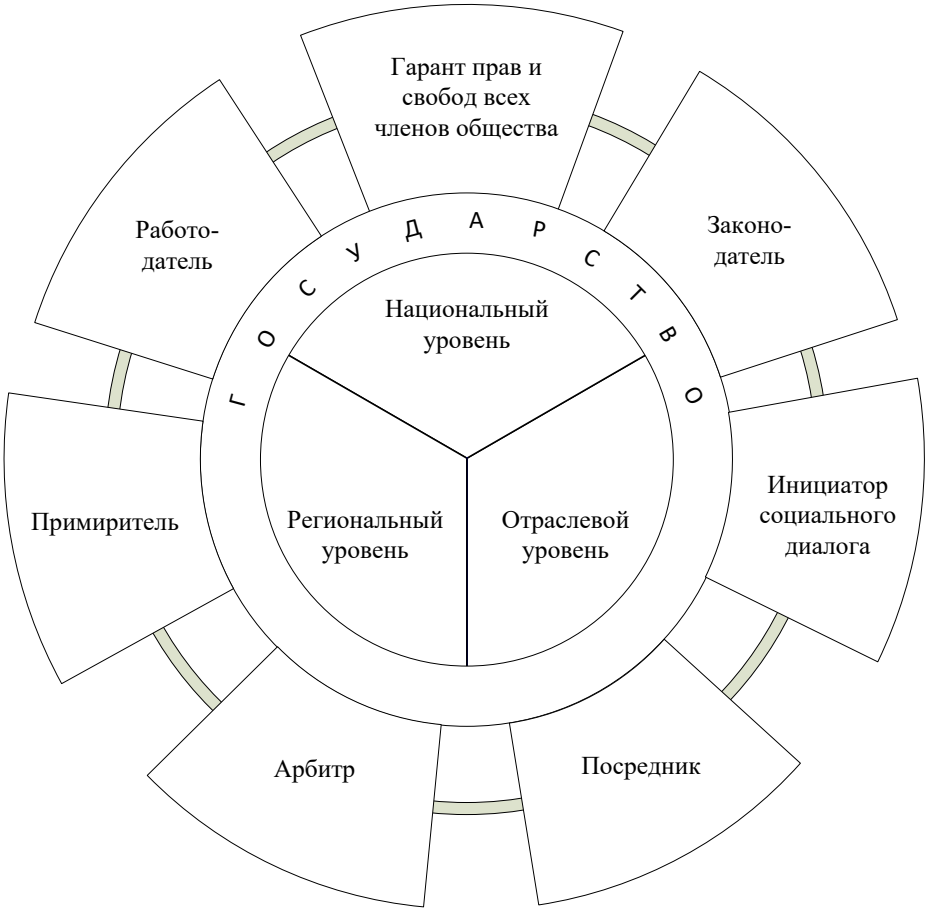


Рисунок 2.1 – Функции государства в системе социального партнерства

Государство в социальном партнерстве, организовывая, координируя и регулируя социально-трудовые отношения, в первую очередь, выступает гарантом основополагающих гражданских прав работников, профсоюзов, предприятий. Причем реализация этой функции способствует экономическому процветанию. Так, М. Фомина утверждает, что в случае эффективного использования основных государственных функций, таких как защита прав и

свобод граждан и гарантирование им определенного набора благ, темпы экономического роста, наиболее вероятно, будут ускоряться [87, с. 173]. Как гарант государство предопределяет еще одну функцию государства, при которой оно является независимым регулятором системы социально-трудовых отношений, устанавливая правовые нормы, защищающие права профсоюзов и трудящихся, организационные и процедурные правила коллективных переговоров и урегулирование трудовых конфликтов. Принимая законы, которыми обязаны руководствоваться субъекты социального диалога, оно легализирует их права и процедуры взаимодействия. Оно обеспечивает выполнение законов с помощью различных нормативно-правовых актов управления, контроля и надзора в сфере труда. Государство располагает в составе судебной системы органами юрисдикции, которые участвуют в рассмотрении экономических споров и трудовых конфликтов. Как законодатель государство обязано гарантировать соблюдение законодательства в сфере социально-трудовых отношений.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда государство, реализуя законодательную функцию, должно не только формировать, но и постоянно совершенствовать национальное трудовое законодательство с учетом ее конвенций и рекомендаций, а также национальных условий. Анализ отечественной нормативно-правовой базы последнего десятилетия, показал ориентацию на рекомендации МОТ и активизацию законотворческого процесса в области социального партнерства в Украине, которая медленными шагами движется по пути создания социального государства с рыночной экономикой, функционирующего на принципах трипартизма, несмотря критику трудового законодательства и сложности в практической реализации социального партнерства.

Как крупнейший собственник и работодатель, государство через органы исполнительной власти выступает в качестве равноправной стороны в переговорах по регулированию социально-трудовых отношений и заключению соглашений с другими сторонами социального партнерства. По мнению В. Надраги и Ю. Колбасюка, как собственник средств производства, через

соответствующую систему управления ими, государство должно проводить диалог с профсоюзами и организациями работодателей, чтобы создать определенный социальный климат, который необходим для проведения коренной рыночной перестройки [110, с. 4]. Его политика в социально-трудовых отношениях в государственном секторе имеет существенное влияние на социально-трудовые отношения и в других секторах экономики. Например, когда государство проводит политику повышения доходов, оно часто использует государственный сектор в качестве ориентира и побуждает частный сектор следовать своему примеру.

Однако ученые С. Фредман и Дж. С. Моррис, которые на базе законодательства Великобритании провели специальное исследование трудовых отношений в государственном секторе, поставили под сомнение однозначность толкования субъекта работодателя в лице государства [227, с. 49–50, 167]. Они подчеркивают, что формально работодателем для работников бюджетной сферы выступает соответствующий государственный орган или органы местного самоуправления, которые и заключают трудовой договор. Однако такой работодатель обладает весьма ограниченными возможностями в сфере установления условий труда. Поэтому возникающие в связи этим проблемы решают вышестоящие органы (министерство, госсекретарь, правительство), которые в ряде случаев вступают в коллективные переговоры или утверждают результаты переговоров. В итоге складывается некий парадоксальный альянс работодателей, которые не распоряжаются финансовыми средствами и в этой связи не могут решать вопросы повышения заработной платы и т. д. и вышестоящих государственных органов, которые не являются работодателями, но обладают правом принимать решения.

На практике противоречие между государством — работодателем с правами субъекта, фактически использующего труд, и правами вышестоящего государственного органа сохраняется. Эта проблема 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. Также на практике 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.

Государство может осуществлять арбитражные функции, примирение, во время разрешения коллективных конфликтов между работниками и работодателями, поскольку в таком случае административные процедуры стоят для конфликтующих сторон значительно дешевле, чем судебный процесс. При этом, если государство является главным контрагентом наемных работников на рынке труда, то оно не может быть нейтральным арбитром в трудовых конфликтах, не может полноценно выполнять функцию гаранта законных интересов трудящихся. Поэтому необходимо на законодательном уровне определить, каким государственным структурам и объединениям работодателей органы государственной власти могут делегировать полномочия на представительство интересов государства как работодателя, а какие государственные структуры должны выполнять роль посредника в отношениях между главными участниками производственного процесса и роль арбитра в случае возникновения конфликта.

Немаловажной функцией государства является его участие в социальном партнерстве как заинтересованной стороны на переговорах, консультациях с целью выработки и внедрения в жизнь социально-экономической политики. В отличие от работодателей и работников, которые олицетворяют интересы соответствующих социальных групп и устремлены лишь к их удовлетворению, государство нацелено на согласование позиций сторон между собой и с общенациональными приоритетами. Так, например, здоровье нации для каждого ее представителя является существеннейшей предпосылкой эффективного функционирования страны. Таким образом, построение эффективной системы

здравоохранения — важнейшая предпосылка как социального, так и экономического роста. Это означает, что поддержание на надлежащем уровне здоровья нации является проблемой не только каждого ее отдельно взятого представителя, но и общества в целом, а следовательно, проблема не может быть успешно решена без активного государственного вмешательства. Таким образом, даже выполняя роль социального партнера, государство сохраняет свою позицию «над обществом».

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. В их числе стоят право человека на труд и его достойную оплату, на охрану труда, на образование, на охрану здоровья, на здоровую окружающую среду, на социальное обеспечение и социальное обслуживание, на поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, на интеграцию инвалидов в общество и т.д. Социальные права граждан прописаны в международно-правовых документах ООН, Совета Европы, в конституциях большинства стан мира.

Особенностью социальной политики государства с социально ориентированной экономикой выступает обеспечение прочной связи между свободной конкуренцией в экономической сфере и социальным равновесием в обществе за счет эффективного государственного управления и принципов социального партнерства. Это особенно важно принимая во внимание тот факт, что одна из главных целей конкуренции состоит в вытеснении с рынка нерентабельно работающих предприятий с их последующим закрытием или реорганизацией. Однако этот процесс должен осуществляться весьма осмотрительно, под контролем общества и государства с целью не допустить

снижение уровня материального благосостояния людей и возрастания уровня безработицы. Социальное обеспечение и производственная конкуренция, которую следует организовать таким образом, чтобы исключить социальную напряженность в обществе, должны быть одновременными и взаимодополняющими процессами.

В социальной сфере одно из центральных мест в деятельности современного государства занимает обеспечение социально справедливого распределения доходов. При этом случаи, когда государство не в состоянии обеспечить эффективное распределение и использование общественных ресурсов следует считать провалами государства [205, с. 372].

Рынок не предусматривает достижения социальной справедливости в обществе, а способствует углублению социальной дифференциации, расширению разрыва между богатыми и бедными. Он индифферентен к возрасту, физическим и умственным возможностям человека и, естественно, ставит в привилегированное положение тех, кто уже от природы наделен более высокими потенциальными способностями, имеет возможность получить соответствующее образование, располагает полученным по наследству материальными ресурсами. Государство берет на себя задачу регулирования распределения доходов путем прямого вмешательства в функционирование рынка (реализует программы социального обеспечения неимущих слоев населения, устанавливают минимальные размеры заработной платы, пособия по безработице, фиксируют цены с целью повышения доходов тех или иных групп населения) и косвенного — с помощью системы налогов и других платежей. Все большая доля национального дохода переводится от относительно богатых к относительно бедным через механизм налогообложения и государственных расходов по социальному обеспечению, что способствует снижению социальной напряженности в обществе и обеспечивают поддержку малообеспеченных слоев населения.

Государственное регулирование социальной сферы различными странами не одинаково. Так, американское правительство и общественные институты лимитируют свое прямое вмешательство в сферы экономики, социального

развития и рынка труда. В целом государственное регламентирование экономических и социальных процессов здесь сведено к минимуму, а в некоторых случаях отсутствует полностью или отдано частному сектору. В американском обществе всегда была распространена идея о том, что государство не должно быть ассистенциальным, а должно лишь оказывать поддержку нуждающимся слоям населения путем предоставления главным образом налоговых льгот. Тем самым решалась двойная задача: поддержать наиболее уязвимые слои, оплачивая им социальные услуги, образование, а также усилить структуры гражданского общества, занимающиеся социальными вопросами. В Европе, напротив, государство заботится о структурных изменениях в экономике, поощряя инновации и эффективность, поддерживает профессиональное переобучение работников в течение всей трудовой карьеры [177, с. 355, 371–372].

При этом в развитых европейских странах продолжительное время определенные социально значимые результаты приносила практика достижения равенства посредством введения прогрессивно высоких налогов на прибыль и широкой системы социальных пособий. Однако в дальнейшем по мере интернационализации экономики, обострения международной конкуренции и развития европейской интеграции становилось все более затруднительным проводить социально ориентированную политику прежними методами. Постоянный рост государственных субсидий в социальную сферу, несбалансированность повышения заработной платы с уровнем производительности труда, сильно разросшийся бюрократический аппарат управления и т.д. породили психологию социального иждивенчества, не способствовали проявлению личной инициативы, а значит, и росту производительности труда. Однако последнее десятилетие ознаменовалось созданием в этих странах новой, так называемой интеллектуальной экономики [108, с. 7–8], основу которой составляют три вида интеллектуальных услуг: инновации, коммуникации и образование.

Возникают наукоемкие, цифровые телекоммуникационные и компьютеризированные отрасли экономики, которые потребовали проведения

инновационной политики, организации исследований в области новейших технологий, подготовки и переподготовки специалистов для предприятий с тем, чтобы они могли стать конкурентоспособными на мировом рынке. Все это привело многих западных политиков к мысли о необходимости реформирования существующей модели социального государства, которое оказалась под значительным финансовым давлением вследствие растущего объема различных социальных выплат. Сторонники усовершенствованной модели социального государства предлагают перейти от политики «социальных расходов» к политике «социальных инвестиций», т.е. гораздо большего, чем в прошлом, финансирования и поощрения людей приобретать нужные квалификации или даже пойти на переквалификацию, вместо того, чтобы выплачивать компенсацию не имеющим трудовых доходов.

Мировой опыт не показывает прямой зависимости между степенью либерализации экономики и масштабами социальной деятельности государства. В настоящее время эти сферы становятся относительно независимыми. Либерализация экономики отнюдь не означает, что наиболее эффективной может быть адекватная либерализация социальной сферы. Скорее ситуация должна быть противоположной: либерализация экономики требует усиления социальной поддержки социально уязвимых групп населения. Сегодня государства ищут некое новое сочетание либеральной и социальной моделей развития. Об этом свидетельствуют реформы, проводимые в странах Западной Европы, направленные на сокращение роли государства в социальной сфере. В то время как социальная политика США и новых индустриальных государств становится более «социалистической» [194, с. 58].

Если говорить о нашем государстве, то автор согласен с мнением Р. Романинца, который считает, что перспективы Украины в развитии конкурентоспособности экономики можно связать со стремительным экономическим ростом и необходимостью преодоления отсталости в развитии от развитых стран, которое заключается в использовании новейшей техники и технологии, а значит, и подготовленного персонала. Все это достигается при

условии перехода к качественно новому – инновационному – этапу на основе наращивания двух взаимозависимых составляющих: технологического и человеческого капиталов. Необходимо понять, что с помощью одного звена сделать экономику конкурентоспособной невозможно [165, с. 19].

В основе кризиса современного государства лежит противоречие между стремлением к единству (принципом солидарности) и желанием входящих в государство групп людей сохранить свою идентичность (принципом справедливости) [41, с. 204–205]. С понятием справедливости тесно связано понятие равенства. Справедливым считается то, что одинаково прилагается ко всем. Требования справедливости и равенства во взаимоотношениях людей – это требования естественного права, которые вытекают из самой природы человека. Одним из примеров их нарушения выступает ситуация, в которой государство не реализует свое главное предназначение и поощряет преимущественно корпоративный интерес бизнеса, отодвигая на задний план общественный интерес. Освобождение от налогов, различные льготы отдельным корпоративным хозяйствующим субъектам построено на принципах неравенства возможностей, как писал Дж. Оруэлл в произведении «Скотный двор» «все животные равны, но некоторые животные равнее других» [121, с. 297], что ведет к перераспределению налогового давления на остальную массу субъектов хозяйствования. Справедливость предполагает адекватное соответствие между трудовой деятельностью человека, социальной группы и их реальным положением в обществе, их правами и обязанностями, затраченным трудом и вознаграждением, действительными заслугами перед обществом и их официальным признанием.

Для достижения справедливости требуется учесть определенное множество разнородных интересов и ценностей. И чем больше это множество, тем труднее осуществить их согласование. При этом следует заметить, что понятие справедливости на практике носит субъективный характер. Не зря еще Платон отмечал, что «совершенное государство будет и справедливым государством», то есть социальная справедливость может быть достигнута лишь в совершенном, идеально устроенном обществе [131]. В реальной жизни достигнуть совершенства

не возможно. Так, одни слои общества считают обмен и распределение общественных богатств справедливым, другие так не считают. Чувство несправедливости, которое они испытывают, оказывается сильнейшим побудительным мотивом к изменению сложившихся порядков в обществе.

К сожалению, в независимой Украине о справедливости речь пока не ведется в силу того, что как государство она построена на принципах олигархического капитализма, произвола и коррумпированности в большинстве сфер жизнедеятельности человека, безразличия большинства граждан к происходящим в стране процессам и социальной незащищенности широких масс населения. Сохранены остатки забюрократизированной административной системы и отсутствует гражданское общество, которое должно уравновешивать силу государственного аппарата и контролировать его деятельность. М. Фомина называет деморализацию общества, недостаточную информированность и общественную организованность граждан, социальную пассивность в отношении «власть имущих» социально-культурными причинами коррупции. Проанализировав причинно-следственные связи власти и коррупции, она пришла к выводу о том, что деньги превращаются во власть, а когда имеешь власть можно получить еще большие деньги. Другими словами, политическая власть, с одной стороны, тесно переплетена с бизнесом, а с другой стороны – сама власть является сферой высокоприбыльного бизнеса [199, с. 474]. Согласно проведенным исследованиям на основе индикаторов социального государства, разработанных К. Эспин-Андерсоном, Е. Гришнова классифицирует Украину как не социальное государство с элементами либерализма. Более того она указывает на высокий уровень коррупции, который не только позволяет избегать ответственности за незаконные действия, но и в большинстве случаев провоцирует ее [46, с. 8–10]. Поэтому для Украины актуальной остается проблема перехода от существующего уклада к укладу, опирающемуся на активное гражданское общество, материальной основой которого является социально-ориентированная экономика. Это диктуется главной задачей современного развития человечества – повышением уровня и качества жизни на основе социальной справедливости.

В условиях переходной экономики, когда влияние государства на экономические процессы уменьшается, а потребность в государственном вмешательстве сохраняется из-за кризисного состояния экономики и социальной сферы, регулирование социальной сферы является одним из приоритетных направлений государственного управления. Поэтому необходима эффективная социально-экономическая политика, которая в силах реализовать и сконцентрировать усилия государственных органов на разрешении наиболее острых проблем, среди которой первостепенным является формирование надежной системы социальной защиты (защита от безработицы, обеспечение помощи недееспособным и наиболее бедным слоям населения, объединение страховой и государственной систем социальной защиты, развитие системы охраны здоровья, образования и других отраслей социальной сферы). И социальное партнерство не остается в стороне. Г. Слезингер, в приведенной им формуле расчета коэффициента эффективизации социально-трудового развития ($Э_{стр}$), выделяет развитие социального партнерства как один из важных факторов, влияющий на процесс эффективизации развития социальной экономики [173, с. 93 –94]:

$$Э_{стр} = \frac{\Delta З_{н} \times \Delta К_{сп} \times Б_{т} \times Д_{т}}{Р_{стр}} \qquad (2.1),$$

где $\Delta З_{н}$ – рост занятости населения;

$\Delta К_{сп}$ – развитие социального партнерства;

$\Delta Б_{т}$ – рост уровня безопасности и гуманизации труда;

$\Delta Д_{т}$ – рост уровня доходности труда;

$Р_{стр}$ – расходы на социально-трудовое развитие.

Приоритетами государственных органов власти в любой стране признается обеспечение экономического роста, полной занятости и стабильных цен. Эти цели достигаются в основном регулированием доходов трудящихся, а именно — путем сдерживания повышения заработной платы. Ведь увеличение издержек на рабочую силу без адекватного повышения производительности труда обычно

влечет рост цен, а следовательно, и ряд других негативных последствий, включая инфляцию и снижение конкурентоспособности страны на международном уровне.

Особого внимания заслуживает контролируемый государством показатель минимальной заработной платы как один из основополагающих инструментов, участвующих в системе социального партнерства [28]. Оплата труда части наемных работников осуществляется в рамках законодательно установленных социальных стандартов - минимальной заработной платы. В странах, экономика которых пребывает на этапе рыночной трансформации, в том числе и в Украине, при определении размера минимальной заработной платы ориентируются на прожиточный минимум, который выполняет функцию защиты от бедности. Однако прожиточный минимум не обеспечивает множество потребностей работников, в особенности тех, которые заняты тяжелым, сложным трудом, в тяжелых условиях. В настоящее время большинство услуг предоставляется на платной основе. Поэтому актуализируется проблема относительно включения в состав прожиточного минимума минимальных расходов на услуги охраны здоровья, образования, жилищно-коммунальных услуг, транспорта, связи, которые постоянно дорожают. Современный размер прожиточного минимума не учитывает ряда жизненно необходимых расходов граждан: на строительство или покупку жилья, его аренду, оздоровление и содержание детей в дошкольных учреждениях, обучение в профессиональных заведениях и др. Вместе с тем, из-за несовершенства методики формирования прожиточного минимума не учитываются региональные отличия в ценах на продовольственные и непродовольственные товары, услуги, то есть реальный прожиточный минимум для территорий [9, с. 5].

НАН Украины по результатам проведенных исследований, изложенных в докладе «Новый курс: реформы в Украине. 2010–2015», признало, что в современной Украине существует ряд проблем относительно установления и использования прожиточного минимума как базового стандарта для определения государственных социальных гарантий и остальных стандартов: в сфере доходов населения, жилищно-коммунального, бытового, социально-культурного

обслуживания, образования и охраны здоровья. При этом первой проблемой является несовершенство методики расчета прожиточного минимума, в частности использование громоздкого и морально устаревшего перечня полного набора товаров, которые должен потреблять человек. Методика, по их мнению, требует упрощения, ориентации на современные стандарты потребления и предусмотр автоматической корректировки прожиточного минимума согласно изменениям в структуре потребления населения, цен на товары и услуги и т. д. Во-вторых, неясной остается сама сущность прожиточного минимума: есть ли это действительно минимальный размер потребления, который можно считать чертой бедности, или это все же рациональные нормы потребления? Таким образом, сегодня необходимо как определиться с идеологией прожиточного минимума и его предназначением, так и обновить методологию его расчета.

Позицию государства в отношении социальных стандартов также целесообразно скорректировать с учетом экономических интересов работников и работодателей, которыми в ходе переговоров в рамках предприятия решаются конкретные вопросы, связанные с определением уровня оплаты труда. При этом социальное государство может влиять на уровень оплаты труда путем установления минимальной заработной платы при условии регулярного ее пересмотра с учетом роста цен, показателей производительности труда и общего социально-экономического положения в стране. Заниженный уровень оплаты труда во многом является результатам пассивной политики государства. Несмотря на то, что в нашей стране минимальная зарплата в числовом выражении сравнялась с уровнем прожиточного минимума, их значение повышается незначительными темпами и на практике не учитывает ни уровня инфляции, ни социально-экономического положения в стране.

Государство взяло на себя ряд обязательств в области охраны труда, образования, здравоохранения, социальной защиты населения. Все это привело к росту социальной ответственности государства перед остальными участниками социального диалога. По мнению Е. Гришновой, социальная ответственность государства, ее институтов и государственных служащих реализуется в их

ежедневной деятельности в разных направлениях государственного управления. Одновременно, наиболее концентрировано социальная ответственность проявляется при осуществлении органами государственной власти мероприятий социальной политики. Именно социальная политика, как целенаправленная деятельность по созданию достойных условий жизни и человеческого развития, в процессе построения социального государства становится основной государственной функцией [46, с. 10–11].

Эта ответственность в лице органов государственной власти различного уровня и органов местного самоуправления имеет системообразующее, многофункциональное содержание, она способствует осуществлению всех прочих принципов современного государственного управления, обеспечивает положительный имидж институтов государства и ее должностных лиц, становится обязательным средством социального прогресса. Она проявляется в эффективном государственном управлении страной, что в свою очередь, обеспечивает социальное, инновационное, экономическое, культурное, духовное развитие общества.

Существует мнение о том, что логика развития власти всегда подчинена присвоению. При этом на современной этапе развития общества носителем власти выступает народ, поэтому институционализация властных отношений предполагает такую спецификацию правомочий субъектов власти, при которой совместный интерес народа и частные интересы, в т. ч. интересы представительской власти были бы солидарными. В солидарной системе совместный интерес не отрицает частный интерес, а лишь ограничивает подчинение частным лицом или группой лиц других частных лиц или групп. Упразднение отношений господства и подчинения между людьми посредством соответствующей институционализации лежит в основе становления непосредственно-общественной формы присвоения, которая характеризуется сознательно осуществляемым процессом подчинения производства всестороннему развитию человека, созданию материально-технических и институциональных предпосылок присвоения каждым членом общества производительной силы человечества [88, с. 61].

Достижение поставленных стратегических задач и целей, от которых зависит устойчивое социально-экономическое развитие страны, невозможно без создания и эффективного функционирования системы государственного управления и регулирования. К сожалению, в Украине отдельные институты управления представлены в виде министерств, ведомств, госслужб, а системы как таковой нет. Автор согласен с мнением В. Симоненко, который считает, что необходимо заложить практическую реализацию понятия «устойчивое развитие», обоснование которого выступило логическим завершением длительных поисков ученых с мировыми именами путей развития человечества в XXI в., на 20—25 лет в формировании стратегии социально-экономического развития страны [172, с. 7]. Его реализация выдвигает на первый план действий экономику знаний, базирующуюся на материализации научных и научно-прикладных достижений, на ускорении создания и внедрения новейших технологий, на ускоренном росте зеленой экономики, снижении риска техногенных катастроф, дефицита энергетических, водных и продовольственных ресурсов, снятии социальной напряженности в обществе. При этом необходимо учитывать в планах и действиях, что стратегические цели социально-экономического развития, которых предполагается достичь за счет копирования результатов развития других стран, форм и методов работы, которые вырабатывались у них эволюционным путем долгие годы, никогда не будут достигнуты.

2.2. Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений в системе социального партнерства

Переход Украины от командно-административной к рыночной системе управления привел к коренной трансформации социально-трудовых отношений и необходимости законодательного закрепления, регулирования и контроля отношений в сфере труда. В действующих сегодня условиях экономической нестабильности в Украине соотношение прав и возможностей наемных работников и работодателей не эквивалентно. Необходима организация обоснованной целостной правовой системы, направленной на выравнивание экономических, правовых возможностей и учет интересов трудящиеся, выступающих в рыночной экономике наиболее слабой и уязвимой стороной. Только при равенстве возможностей капитала и труда можно говорить о партнерстве. Социальное партнерство может эффективно функционировать прежде всего при паритете возможностей сторон, основанном на принципах права. Идеальный тип партнерства, — отмечает Ю. Свеженцева, — это взаимное согласие с набором норм и правил, исключающее поиск путей к отступничеству. Это взаимная уверенность в том, что другие участники относятся к нормам и правилам так же, признание их справедливости, ценности и необходимости всеми сторонами отношений, взаимное доверие, основанное на опыте продуктивных взаимодействий [168, с. 138–139].

Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1993 года с последними изменениями в 2014 году закрепил правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений с целью содействия регулированию трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и работодателей [143]. В Законе указано, что как профсоюз, так и работодатель имеют равные права и возможности инициировать переговоры по вопросам заключения коллективных договоров или внесения в них изменений.

На основе Закона Украины «Об оплате труда» согласовываются нормы труда, система оплаты, условия и размеры надбавок, премий, компенсаций, тарифная сетка, схема должностных окладов, которые в обязательном порядке закрепляются в коллективном договоре. Этот закон определил экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях, на основании трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и хозяйствования, а также с отдельными гражданами и сферы государственного и договорного регулирования оплаты труда и направлен на обеспечение воспроизведенной и стимулирующей функций заработной платы [145].

В современной украинской практике заключаемые коллективные договоры в большей степени не несут в себе регулирующего характера, имеют декларативный, информационный контекст. Какой-либо юридической ответственности за невыполнение обязательств стороны практически не несут, ограничивая тем самым результативность коллективно-договорного регулирования. И это становится доминирующей тенденцией коллективно-договорного процесса в Украине. «В сложившейся ситуации», отмечает Н. Гетьманцева, «необходимо на законодательном уровне закрепить, что исполнителями обязательств по соглашениям и коллективным договорам являются работодатели и работники (в лице их представительных органов). Конкретные обязательства должны принимать на себя работодатели, а не государственные органы» [20, с. 31].

Нормы Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» хотя и предполагают ответственность сторон за уклонение от участия в переговорном процессе, тем не менее, обе стороны не боятся ответственности за данное нарушение. Это связано с тем, что данный закон не предполагает принудительного участия в переговорном процессе, кроме этого, сумма штрафных санкций за уклонение от заключения коллективного договора очень незначительная. Даже привлечение сторон к участию в переговорном процессе не

дает никакой гарантии, что будет начат переговорный процесс и заключено соглашение.

В целом неэффективная реализация коллективных договоров в Украине обусловлена следующими факторами:

1) отсутствие реальных рычагов воздействия у профсоюзов на работодателей в случае нарушения ими условий коллективных договоров, а также инертность представительских органов наемных работников, нежелание профсоюзных лидеров выступать против администрации предприятия и, как следствие, отсутствие должного авторитета среди работников. Хотя законодательство не дает преимущества ни одной из сторон при инициировании переговорного процесса, инициатором в большинстве случаев выступают профсоюзы;

2) слабая заинтересованность работодателей в реализации эффективных форм ведения социального диалога, в том числе и в силу ограниченности финансовых возможностей большинства украинских предприятий для введения дополнительных социальных гарантий и льгот, предусматриваемых коллективными договорами;

3) нежелание работодателей в создании профсоюзных организаций на предприятиях или делегирование полномочий при заключении коллективных договоров общественным организациям как следствие отсутствия у отечественного бизнеса социальной направленности;

4) отсутствие эффективного контроля за реализацией условий коллективных договоров, несоблюдение сторонами принятых на себя обязательств, вследствие отсутствия культуры добровольного выполнения условий соглашения;

5) коллективные договоры подчас дублируют нормы действующего законодательства и, как следствие, отсутствуют четко выписанные нормы социальной защиты наемных работников;

6) несоблюдение сторонами, в первую очередь работодателями, порядка ведения коллективных договоров, нежелание работодателей утруждать себя чрезмерными обязательствами перед наемными работниками;

7) недоверие работников к практической значимости коллективных договоров, к возможности через коллективный договор улучшить свое социально-экономическое положение.

Все это приводит к тому, что коллективные договоры не выступают в Украине надежным фундаментом оптимизации социально-трудовых отношений и достижения баланса в экономических интересах субъектов социального диалога.

Трудовые отношения всех работников регулирует Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ), содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную необходимость каждого трудоспособного человека [78]. Так как в его основе лежат положения, разработанные еще в советский период, то в настоящее время на законодательном уровне рассматривается проект нового Трудового кодекса. Он возможно придаст большей четкости и конкретики правовым отношениям между трудом и капиталом, повысит как возможности, так и степень ответственности сторон на рынке труда в условиях действия рыночных механизмов хозяйствования.

Хотя, по мнению некоторых специалистов, проект нового Трудового Кодекса не предлагает новых принципов и методов регулирования трудовых отношений, которые в полной мере будут соответствовать реалиям сегодняшней экономики. В то же время документ предусматривает немалое количество изменений, направленных на уравновешивание баланса интересов работодателей и работников [15]. Так, например, все трудовые договора должны заключаться исключительно в письменной форме. Это, безусловно, сыграет на руку работникам, поскольку они смогут более четко понимать условия трудоустройства, собственные права и обязанности, а также права и обязанности работодателя по отношению к ним. При этом, если в некоторых случаях, когда действующий КЗоТ Украины требовал получения разрешения профсоюза или согласования с ним отдельных решений работодателя, проект Трудового Кодекса

предусматривает лишь уведомление профсоюза о таком решении, что снижает влияние профсоюзов на социальный диалог.

Представительские и защитные полномочия профессиональных союзов закреплены Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» [150]. Он определяет сферу интересов и прав, в которых профсоюзы имеют представительские функции, группы людей, в интересах которых они действуют. Законодательно закрепляется за профсоюзами такие права и обязанности как: участие в заключении коллективных договоров и соглашений, контроле за выполнением принятых решений; совместных консультациях с работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам социальной защиты населения; досудебного урегулирования коллективных трудовых споров. Специфичным отличием отечественных профсоюзов от западноевропейских является их социальное разнообразие. Практика единства представителей наемных работников и собственников в одной профсоюзной организации является объективной реальностью в стране. Можно согласиться с предложением В. Щербины о необходимости предусмотреть в Законе Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» процедуру принудительного определения профсоюзов на всех уровнях, установив для этого количественные и качественные показатели их деятельности, включив в этот процесс профильное министерство социальной политики и систему административных судов Украины (до создания системы трудовой юстиции) [215, с. 40].

По данным Государственной регистрационной службы Украины по состоянию на начало 2016 года в стране зарегистрировано 30 организаций работодателей и их объединений, что почти в 6 раз ниже количества зарегистрированных профсоюзов и их объединений [53]. При этом самым многочисленным объединением работодателей является Федерация работодателей Украины (ФРУ), которая объединяет более 80 отраслевых и территориальных организаций работодателей и представляет интересы около 8500 предприятий, которые в совокупности генерируют 70% ВВП Украины [196].

Деятельность организаций работодателей и их объединений в Украине изначально регулировалась принятым в 2001 году Законом Украины «Об организациях работодателей» [146]. Он впервые определял понятие «работодатель», «организация работодателей», наметил основные задачи и цели деятельности организаций работодателей и их объединений, определил их статус и основные права и полномочия, а также механизмы взаимоотношений с правительством, органами местного самоуправления и профсоюзами. Однако он утратил актуальность в 2012 году в связи с вступлением в действие в Закона Украины «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» [147]. Опираясь на международный опыт, он ввел принцип аполитичности, то есть, лица, возглавляющие политические партии или политические объединения не могут одновременно возглавлять организации работодателей. Учитывая закон «О социальном диалоге в Украине» появилось понятие социального диалога и репрезентативности организаций работодателей как способности вести диалог с властью.

На процесс формирования эффективного представительства работодателей влияет не завершившийся передел собственности в стране и ее слабая правовая защита. Рейдерский захват предприятий и насильственная смена собственника приводят к тому, что новые собственники, прежде всего, решают проблему быстрого увеличения капитала любым способом, а социальные проблемы решаются лишь в случае назревания социально-трудового конфликта. Криминализация хозяйственной деятельности приводит к устойчивому отсутствию культуры решения социально-экономических проблем в плоскости компромисса и социального диалога. Для разрешения этих проблем требуется соблюдение норм и принципов, заложенных в действующем законодательстве, а также их постоянный пересмотр и усовершенствование на основе зарубежного опыта и складывающиеся социально-экономической действительности в стране.

Социальная, экономическая и юридическая защита прав граждан страны в сфере трудовых отношений, которая закреплена в Конституции Украины и во многих международных правовых актах, ратифицированных в стране, является

безусловным мощным фундаментом построения украинского правового государства с экономикой рыночного типа.

Весомое влияние на урегулирования трудовых отношений оказывают конвенции и рекомендации МОТ — единственного института Организации Объединенных Наций, деятельность которого базируется на идее трехстороннего сотрудничества правительства, объединений профсоюзов и работодателей. Она, во-первых, способствует унификации законодательной базы социально партнерства в различных странах; во-вторых, своими действиями оказывает благотворное влияние на экономическое развитие за счет поддержания баланса интересов между участниками коллективных переговоров; в-третьих, создает предпосылки для оптимальных форм переговорных процессов. Украина является членом МОТ с 1954 года и из всех принятых конвенций в разные годы ратифицировала 54, среди которых: Конвенция № 98 «Об использовании принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» [141], Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» [154], Рекомендация № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностей» [216], Конвенция № 144 «Трехсторонние консультации для содействия использованию международных трудовых норм» [187], Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения» [218] и другие нормативно-правовые акты МОТ.

В 2002 году на Международной конференции труда в Женеве была принята Резолюция «О трипартизме и социальном диалоге» [233]. Согласно ей мировым сообществом было признано, что «социальный диалог и трипартизм оказался ценным демократическим средством решения социальных проблем, формирования консенсуса, оказания помощи в разработке международных трудовых норм и решения широкого круга трудовых проблем, в отношении которых социальные партнеры играют непосредственную, легитимную и незаменимую роль».

Положительное воздействие на развитие социально-трудовых отношений и становление социального партнерства оказало подписание (1999) и ратификация

(2006) Украиной Европейской социальной Хартии (Хартия) [60]. Положения этого международно признанного документа являются той концептуальной основой, на которой должно осуществляться развитие и реформирование отечественного законодательства в сфере социального партнерства, трудовых отношений, порядка решения трудовых конфликтов. Следует отметить, что ее положения можно реализовать только в гражданском обществе, основанном на цивилизованном решении любых конфликтов и строгом соблюдении закрепленных национальным и международным законодательством норм права и вытекающих отсюда обязательств. Страны, подписавшие и ратифицировавшие Хартию, несут обязательства по исполнению ее положений. Причем право на создание организаций, право на заключение коллективных договоров, право на социальное обеспечение стоят в числе обязательных к соблюдению согласно части III Хартии для подписавших ее стран [61]. Также этот документ признает право работников и работодателей на коллективные действия, в том числе на забастовку, в случае невозможности достижения согласованных решений; право на создание и использование эффективного механизма регулирования трудовых споров на основах примирения и добровольного арбитража и т. д.

Вклад в формирование нормативно-правовой базы, развитие, функционирование и унификацию социального партнерства внес принятый Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ в 2006 году и ратифицированный Верховной Радой Украины «Модельный закон о социальном партнерстве СНГ» [153]. Он определил организационные, правовые и экономические основы функционирования системы социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Основная цель Указов Президента Украины «О развитии социального диалога в Украине» [151], «О дополнительных мерах по совершенствованию социального диалога в Украине» [138], Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» [152] направлена на сближение позиций сторон при достижении совместных договоренностей и принятие согласованных решений сторонами

диалога. Социальный диалог предполагает предоставление информации партнеру о планах и возможностях, позволяет обмениваться информацией о своей позиции и мнениях.

Согласно нормам Закона «О социальном диалоге в Украине», который полностью отвечает тенденциям международной правовой практики функционирования системы социального партнерства, развитие социального диалога возможно в следующих формах:

– обмена информацией, который осуществляется с целью выяснения позиций, договоренностей, поиска компромисса и принятия совместных решений по вопросам экономической и социальной политики;

– консультаций, которые проводятся по предложению сторон социального диалога с целью определения и сближения позиций сторон в принятии решений, принадлежащих к их компетенции;

– согласовательных процедур, которые осуществляются с целью учета позиций сторон, выработки компромиссных согласованных решений при разработке проектов нормативно-правовых актов;

– коллективных переговоров, которые проводятся с целью заключения коллективных договоров и соглашений.

Как отмечает В. Комарицкий, стороны договорились признать социальный диалог как обще определенную форму сотрудничества Кабинета Министров Украины, профсоюзов и работодателей на принципах равноправного партнерства. И, что немаловажно, осуществлять социальный диалог в процессе разработки проектов законов Украины и других нормативно-правовых актов в сфере социальных, экономических, трудовых отношений и социальной защиты и считать, что выводы и рекомендации, принятые по результатам проведения социального диалога, являются обязательными для рассмотрения органами государственной власти и организациями, в которые они направляются [84,с.35].

Слабость коллективных переговорных процессов между трудом и капиталом, необходимость в их развитии и укреплении, поддержке, предоставлении посреднических услуг в примирении сторон, исключения

стихийности развития, методов решения конфликтов привели к созданию государственного органа – Национальной службы посредничества и примирения (НСПП), финансируемой за счет средств Госбюджета [155]. Ее деятельность направлена на урегулирование коллективных трудовых споров (конфликтов) и обеспечение стабильности в сфере труда на производственном, территориальном, отраслевом и национальном уровнях (*см. рис. 1.3*). Как показывают данные таблицы 2.1, создание НСПП положительно влияло на систему социально-трудовых отношений в Украине. При ее содействии, решается большая часть возникающих трудовых споров на производственном и территориальном уровнях — 59% (2012), 66% (2013), около 65 % (2014).

Таблица 2.1 – Коллективные трудовые споры (единиц) [54]

Показатели	Производственный и территориальный уровни			Отраслевой и национальный уровни		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Количество коллективных трудовых споров, которые взяты на учет						
на начало года	87	101	95	2	2	3
В течение года	102	104	82	-	2	1
Решено коллективных трудовых споров	88	110	91	-	1	-
из них						
при содействии НСПП	52	73	59	-	-	-
в результате забастовки	1	1	-	-	-	-
Не решено коллективных трудовых споров, на конец года	101	95	86	2	3	4
Требования наемных работников						
не решено на начало года	230	234	213	6	6	7
выдвинуто с начала года	237	209	208	-	9	2
Решено с начала года	233	230	194	-	8	-
Не решено на на конец отчетного периода	234	213	227	6	7	9
Количество предприятий, учреждений, организаций, работники которых участвовали в коллективных трудовых спорах	248	209	213	5334	7205	6306
Среднесписочная численность штатных работников предприятий, учреждений, организаций, где имели место коллективные трудовые споры, тыс. человек	113,7	129,2	123,4	1635,5	2151,7	1703,3

Справедливое, непредвзятое и своевременное рассмотрение и решение гражданских дел с целью защиты нарушенных, непризнанных или оспариваемых

прав, свобод или интересов физических лиц, прав и интересов юридических лиц, интересов государства является основной задачей гражданского судопроизводства, предусмотренной Гражданским процессуальным кодексом Украины [204].

Стимулом институционального развития социального партнерства послужило создание в 2005 году Национального трехстороннего социально-экономического совета в соответствие с Указом Президента «О развитии социального диалога в Украине». С целью ведения социального диалога в Украине в 2011 году во второй раз он был образован Президентом Украины как постоянно действующий орган уже в соответствие с Законом Украины «О социальном диалоге в Украине» [144]. Основные задачи этого совета заключаются в выработке согласованных позиций сторон диалога относительно социально-экономического развития; предоставление органам власти предложений и рекомендаций, направленных на регулирование социально-трудовых отношений, целей и способов реализации государственной экономической и социальной политики.

Следует отметить, что реализация социального партнерства в Украине происходит на основе сочетания принципов бипартизма и трипартизма. Принципы бипартизма реализуются на уровне предприятий при заключении коллективных договоров. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне государства включает принятие на трехсторонней основе Генерального соглашения между Кабинетом Министров Украины, всеукраинскими объединениями организаций работодателей и профобъединений.

Одновременно с законодательной формализацией принципов трипартизма, государство в лице Кабинета Министров Украины, никогда не выступало самостоятельной стороной при принятии Генеральных Соглашений на общегосударственном уровне. Фактически социальное партнерство реализуется на основе бипартизма, так как Кабинет Министров Украины поддерживает сторону работодателей. Между тем, успешное развитие партнерства в стране возможно только на трехсторонней основе, особенно на общегосударственном и

региональных уровнях. По мнению М. Стадник, перспективы социального партнерства в Украине — на трехсторонней основе, особенно когда речь идет об общегосударственном и региональном уровне. Было бы целесообразным распространение принципа трипартизма при заключении коллективных договоров, в частности на производственном уровне, особенно в тех случаях, когда предприятия являются налогообразующими, то есть эффективно формируют бюджет города, определенной территории. Третьей стороной социального партнерства должны выступать органы исполнительной власти и местного самоуправления [180, с. 201].

Принимаемое Генеральное соглашение призвано усовершенствовать коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, способствовать развитию социального партнерства, а также гарантировать реализацию конституционных прав работников и работодателей. Обязательства сторон принимаемого соглашения являются обязательными для реализации и распространяются на предприятия, организации, учреждения всех форм собственности. Генеральное соглашение предполагает решение таких вопросов, как гарантии труда и обеспечения производительной занятости; размер прожиточного минимума, минимальных нормативов; социальное страхование; условия охраны труда и окружающей естественной среды; условия роста фондов оплаты труда и установления межотраслевых соотношений в оплате труда и др.

Принятие генеральных соглашений и коллективных договоров является значительным социальным явлением, обеспечивающим социальную стабильность на длительный период. Однако, на национальном уровне наблюдается децентрализация коллективно-договорного регулирования и смещение с отраслевого на уровень предприятия. Соглашения и договоры разного уровня лишены связи с основной массой работников, и во многом генеральные соглашения выступают фактически сделкой между олигархическими группами, организацией работодателей и профсоюзов, которые во многом утратили связь с низовыми организациями.

Несмотря на то, что сейчас уже 2016 год, новое Трехстороннее Генеральное соглашение на 2015–2017 гг. между правительством, профсоюзами и работодателями не подписано, стороны ведут переговоры и пытаются согласовать разногласия уже более двух лет. Например, представители со стороны профсоюзного движения предлагают не допускать инициирования пересмотра норм законов Украины, постановлений Кабинета Министров Украины в сторону уменьшения размеров доплат, надбавок, вознаграждений, других поощрительных и компенсационных выплат. На исключении этого пункта соглашения настаивают как представители работодателей, так и органов исполнительной власти. Это свидетельствует о нежелании сторон социального партнерства прислушиваться друг к другу, идти на компромисс и строить цивилизованный социальный диалог. Действующее сейчас Генеральное соглашение на 2010–2012 гг. фактически устарело, не учитывает множества факторов в отличие от проекта нового Генерального соглашения, влияющих на экономическую, социальную сферы, а также тенденции современного развития страны. Новое соглашение предусматривает, например, обеспечение ежегодного роста среднемесячной заработной платы в целом по экономике выше уровня инфляции начиная с 2016 года, а также увеличение доли основной заработной платы в структуре фонда оплаты труда до конца 2016 года до размера не менее 62%, до конца 2017 года — до размера не менее 64%. [219].

Сформированная в Украине нормативно-правовая база в сфере социально-трудовых отношений основывается на почти полном отсутствии традиции коллективных переговоров и социального партнерства. Необходимого опыта правового регулирования коллективных трудовых споров недостаточно у всех сторон партнерских отношений. Государство вынуждено постоянно решать проблему совершенствования законодательства о труде, устранять возникающие неопределенные правовые вопросы, разрешать конфликты сторон. Так, Кабинет Министров Украины, опираясь на действующий КЗоТ, издал Постановление № 115 «О порядке уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений, коллективных договоров» от 13.02.2013 г. [149],

которое направлено на предотвращение возможных нарушений прав сторон социального партнерства. Оно вменяет Министерству социальной политики, местным органам исполнительной власти и самоуправления в пределах полномочий рассматривать отраслевые (межотраслевые) и территориальные соглашения, коллективные договоры на соответствие законодательству и в случае выявления нарушений давать рекомендации по их устранению.

Существенными факторами, влияющими на состояние социально-трудовых отношений на предприятиях, является систематическая задолженность по выплате заработной платы, нарушение условий заключаемых договоров, несоблюдение техники безопасности и др. На урегулирование таких ситуаций направлено действие Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [148]. Он определяет коллективный трудовой спор (конфликт) как разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений, в частности, по выполнению коллективного договора, соглашения или отдельных их положений и невыполнение требований законодательства о труде. Практика реализации этого закона показывает, что во многих случаях причинами конфликтов выступают недостаточная правовая и институциональная основа для их разрешения. Первоочередным приоритетом сегодня выступает необходимость усовершенствования организационно-правового механизма как разрешения конфликтов, так и реализации принятых решений. Данные, приведенные в таблице 2.2, демонстрируют относительно невысокое количество забастовок в Украине. По нашему мнению, 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 2.2 – Забастовки и их последствия [54].

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

Закон Украины «О занятости населения» [139] определил правовые, экономические и организационные основы реализации государственной политики в сфере занятости населения, гарантии государства по защите прав граждан на труд и реализации их прав на социальную защиту от безработицы. Закон объединяет действия правительства, профсоюзов и работодателей по решению проблем связанных с повышением уровня занятости и реализации права граждан на достойную работу.

В июне 2012 года результатом совместных переговоров представителей профсоюзов, работодателей и Министерства социальной политики Украины стало подписание Национального трехстороннего соглашения о занятости и рабочих местах, которое предположило реализацию 17 конкретных инициатив по улучшению ситуации на рынке труда в течение последующих пяти лет. Например, ожидается, что 23 % занятых украинцев смогут получить профессии, которые будут востребованы рынком труда [140]. Это соглашение легло в основу Программы содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест на период до 2017 года, которая была утверждена Кабинетом Министров Украины в октябре этого же года [142]. Реализация этой Программы позволит до 2017 года увеличить уровень занятости населения в возрасте 15–70 лет до 64,3 % против 59,2 % в 2011 году, в том числе среди работоспособного населения — до 68,5 с 66,5 % в 2011 году. Среди ожидаемых результатов от ее реализации выделяют: снижение безработицы, в том числе среди молодежи и сельского населения; повышение мобильности рабочей силы на рынке труда, ее качества и конкурентоспособности, в частности лиц в возрасте от 45 лет;

снижение уровня нелегальной занятости; снижение оттока экономически активного населения за границу и другие.

Реализация Программы содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест положительно повлияла на уровень занятости населения в Украине. Как свидетельствуют данные о динамике уровня безработицы в таблице 2.3, до 2013 года наблюдались тенденции снижения числа безработных в стране до обострения политической ситуации в 2014 году и как следствие ухудшения социально-экономической ситуации. Это отрицательно влияет на состояние социального партнерства и процесс реализации социального диалога в Украине.

Таблица 2.3 – Безработное население (по методологии МОТ) по продолжительности незанятости в 2000-2014 гг. [54].

Год	Безработное население в возрасте 15-70 лет, всего, тыс. человек	Из них лица, ранее имевшие работу		Средняя продолжительность незанятости, месяцев
		всего, тыс. человек	в % ко всем безработным	
2000	2655,8	2115,7	79,7	23
2001	2455,0	1974,0	80,4	23
2002	2140,7	1743,6	81,4	22
2003	2008,0	1667,0	83,0	22
2004	1906,7	1439,7	75,5	20
2005	1600,8	1234,6	77,1	16
2006	1515,0	1182,1	78,0	14
2007	1417,6	1089,8	76,9	13
2008	1425,1	1112,5	78,1	11
2009	1958,8	1615,2	82,5	9
2010	1713,9	1359,2	79,3	13
2011	1661,9	1272,1	76,5	11
2012	1589,8	1233,3	77,6	11
2013	1510,4	1148,2	76,0	11
2014	1847,6	1411,1	76,4	9

Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» [136] создал правовую основу для формирования социальных стандартов в социально-трудовой сфере, подкрепленных государственными гарантиями. В частности, минимальная

заработная плата, максимальная продолжительность рабочего дня и недели, ежегодный отпуск, обязательные требования по охране труда, являются такими стандартами и гарантиями. Эти правила являются обязательными для всех работодателей, независимо от вида хозяйствования и формы собственности предприятия. Сформированная система социальных стандартов способствует защите интересов наемных работников в социально-трудовой сфере и стабильности их социального положения. Так прожиточный минимум для трудоспособного населения, который с 2009 тождественен сумме минимальной заработной платы, на начало 2013 г. составлял 1147 грн., на начало 2014–2015 гг. — 1218 грн., на начало 2016 г. — 1378 грн. [179].

Несмотря на тенденции увеличения размеров минимальных социальных стандартов, минимальная заработная плата остается крайне низкой. Указ Президента Украины «О неотложных мерах по преодолению бедности» определил преодоление бедности, прежде всего ее острейших проявлений, важнейшим приоритетом в осуществлении реформ в Украине — социальном государстве, целью которого является внедрение европейских стандартов жизни. Согласно требованиям Европейской социальной хартии минимальная заработная плата должна составлять не менее 2,5 прожиточного минимума. Даже с учетом позитивной динамики, в Украине многочисленная часть трудящихся своим трудом обеспечивает себе лишь минимальный уровень потребления и удовлетворения основных социальных и культурных потребностей. Украинские ученые О. Ярош и А. Пушкарев [222, с. 77] убедительно доводят тезис о необходимости значительного роста реальных доходов большинства населения Украины. Социальная справедливость и устранение неравенства в обществе возможны при увеличении фактического прожиточного уровня, уровень выплат на 1 чел. в 3 раза и более. Индексации выплат на несколько процентов ничего кардинально не меняют в ситуации, поскольку останутся та же степень расслоения общества, тот же уровень неравенства и отсутствие социальной справедливости.

2.3 Гражданское общество в системе социального партнерства

Отношения в социально-трудовой сфере складываются между субъектами по поводу удовлетворения их потребностей в соответствующих условиях труда, социальной защите, потреблении материальных благ, улучшении их быта и отдыха, получении образования, доступе к предметам духовной культуры, а также в самоутверждении той или иной социальной группы или общности людей в этой сфере. При этом задача гражданского общества как общества свободных объединений, где люди объединяются по своим интересам и предпочтениям — удовлетворять потребности, которые не может удовлетворить рынок. При трансформации индустриального общества в информационное особое значение приобретает социальная ориентация на достижение консенсуса между различными социальными слоями не только и не столько за счет перераспределения ресурсов, а за счет их более эффективного использования. Причем ведущую роль при этом приобретают сфера услуг, наука и образование. Существующая система образования и совокупность господствующих социокультурных институтов определяет качество трудовых ресурсов, которое наряду с их количеством относят к числу основных прямых факторов воздействия на экономический рост [205, с. 371].

В подлинно гражданском обществе, в основу которого положены интересы и права гражданина, каждый человек имеет возможность свободно и творчески проявить себя, удовлетворить свои потребности в соответствии с той пользой, которую он приносит другим людям и обществу. При этом он будет пользоваться всеми средствами правовой и социальной защиты государства. По мнению Гегеля, гражданское общество как система отношений между личностями и сословиями, основывается не только на частной собственности, но и праве. Он исходил из того, что «собственность и личность обладают в гражданском обществе признанием закона и значимостью», а право, выступающее «в форме закона», должно сделать себя всеобщим [19, с. 256–257].

Люди, осознающие необходимость соблюдения единых для всех правил общежития, доверяют поддержание установленного порядка государству, которое, к сожалению, сразу же после своего возникновения стремиться стать над обществом, часто противопоставляя себя ему и отдельным гражданам. Столкнувшись с этой проблемой, общество ищет ее решение не в отказе от государства, а в установлении своего контроля над ним [76, с. 19]. По мнению Ю. Н. Попова, активное сотрудничество профсоюзов, объединений работодателей, органов местного самоуправления, представителей неправительственных организаций значительно повышает роль институтов гражданского общества и степень их воздействия на государственную власть [135, с. 28]. А одна из самых важных и сложных задач государства при этом состоит в обеспечении сбалансированности и равновесном состоянии в соотношении материальных и социальных интересов различных групп при соблюдении приоритета общенационального интереса [41, с. 85]. Поэтому автор согласен с мнение Х. Кобелевой, которая считает, что сегодня система социального партнерства представляет собой реальный механизм осуществления прямых и обратных связей между обществом и государством и служит своеобразным общественным институтом поддержания динамического равновесия в современном социуме [77, с. 1].

На практике заключается множество коллективных договоров, которые зачастую в максимальной степени учитывают интересы работодателя и наименьшей степени защищают интересы наемного работника. Право на забастовки, предусмотренное Европейской социальной хартией и другими нормативными актами, юридически задекларировано, но фактически в нашем государстве отсутствует. Конечно, профсоюзы периодически грозят поднять рабочие массы «с колен» для отстаивания своих свобод и прав, но так как профсоюзы – «карманные» организации, в первую очередь, предпринимателей эти призывы зависают в воздухе. Инициатива рабочих волнений возникает зачастую с подачи работодателей с целью привлечения внимания и занятия наиболее выгодного положения в глазах общественности при возникновении

споров между государством и работодателем. Если инициатива все же исходит напрямую от работников, то она обычно быстро подавляется путем угроз со стороны руководства предприятия лишить премий, льгот или вообще уволить, тем самым оставить работника без средств существования. И тогда работник понимает, что в действительности его интересы отстаивать не кому. Он встает перед выбором добиваться справедливости или идти на попятную и подчиниться довольно жестким требованиям работодателя. Ведь он является членом не только растяжимого понятия «общество», но «семья», которую необходимо «кормить».

Семья основа любого общества, в том числе и гражданского. Фактически получается, что в нашей стране думает о собственных интересах и интересах семьи только наемный работник и его родственники. Хотя согласно положениям все той же Хартии именно семья является ячейкой общества и имеет право на социальную, правовую и экономическую защиту в целях обеспечения ее всестороннего развития [61, ст. 16]. Если будет развиваться семья, то и общество будет процветать, так как оно состоит из этих ячеек. К сожалению, в Украине политические, экономические и социальные кризисы разрушают ее. В таком случае как может развиваться общество, если значительная часть украинских семей не просто не развивается, а борется за выживание в нашем так называемом «демократическом» обществе с экономикой рыночного типа [27, с. 49]. Рыночной становится не экономика, как отметил Ф. Гиренок, а рыночное общество, «естественной формой существования в котором является демагогия и коррупция» [22, с. 63].

Некоторые специалисты в области взаимоотношений гражданского общества, бизнеса и государства считают, что предотвращение и разрешение конфликта экономических интересов различных групп является проблемой не столько законодательства, сколько всей культуры общества. Это связано с образованием дефицита гражданской культуры и гражданского самосознания в обществе. Поэтому конфликты интересов — это результат того, что в общественном самосознании не укоренено представление об органической связи

интересов отдельно взятой личности, их безусловного приоритета с приоритетностью интересов всех других личностей [14, с. 205–206].

В Украине отсутствует гражданское общество, которое удовлетворяет потребности не учтенные рынком и основывается на верховенстве права, принципах духовности. Это, на взгляд автора, немаловажная проблема, стоящая на пути преобразования нашего государства в «государство всеобщего благосостояния» с социально-регулируемой рыночной экономикой [24, с. 46]. По мнению В. Перхуна, социальное является промежуточным между материальным и духовным. Именно духовность возвышает социальное над материальным, подчиняет материальное социальному [128, с. 88]. Духовное и культурное развитие остаются приоритетами будущего развития общества и государства только на бумаге в виде множества законов, положений, писем, носящих формальный характер, и в высказываниях политических деятелей страны. Это связано с тем, что развитие нашего государства все в большей степени определяется, подчеркивает В. Задорожный, «перманентным» процессом борьбы за экономическую и политическую власть, которая стала самоцелью, а «трагедия новой «элиты» … состоит в превращении прибыли в главный мотив жизнедеятельности». В основу дальнейшего развития украинского общества следует положить «духовность на основании культурных ценностей» [65, с. 204–205].

А. Броницкий рассматривает культуру в качестве фактора современного общественного возрождения в рамках хозяйства, которое гораздо шире и глубже, чем экономика. При этом экономика, у него, – наиболее важная часть современного хозяйства, но она не сводится к нему [10, с. 92]. Хозяйственная культура выполняет институциональную, инновационную, ценностно-образующую функции, функцию социализации, а также мировоззренческую, при рассмотрении которой особое внимание обращает на важность образования.

Особое внимание отводится в гражданском обществе объединениям, выполняющим определенные экономические и социальные функции и объединениям, в центре которых находятся гражданские и политические свободы. Это связано с тем, что для достижения своих целей им приходится

взаимодействовать с государством постоянно посредством сотрудничества и оппонирования, которые на практике при достижении поставленных целей могут сочетаться. Предпочитаемая стратегия отношений с государством может зависеть от того, на какой фазе «жизненного цикла» находится конкретное гражданское объединение. Такого рода зависимость характерна для профсоюзов и экологов: многие из них начинают свою деятельность как откровенно протестные организации, но по мере врастания в «систему», как правило, переориентируются со стратегии постоянного оппонирования на стратегию преимущественного сотрудничества. А в отдельных случаях превращается в «карманную» организацию государства. Не зря Г. Задорожный, рассматривая феномен социального партнерства в Украине, пишет, что одна из форм социального партнерства в сфере трудовых отношений — трипартизм — «имитируется у нас профсоюзами как «успешная» форма отстаивания интересов работников» [65, с. 205].

Появление профессиональных союзов как одного из основных структурных компонентов формирования и развития гражданского общества исторически связано с существенной деформацией форм и видов наемного труда и развитием рынка рабочей силы в процессе индустриализации стран Западной Европы. По убеждению английского социолога Э. Гидденса, профсоюзы возникли «как средство устранения дисбаланса власти между рабочими и работодателями» в эпоху становления современной промышленности, когда рабочие большинства стран не имели политических прав и почти не могли влиять на условия труда. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возрастало. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства рабочих он не обойдется [21, с. 463]. С повсеместным распространением индустриальных отношений они превратились в основную форму институализации социальных интересов наемных работников, единственную гражданскую силу, защищающую права человека в сфере 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.

Американский экономист О. Уильямсон рассматривает профсоюзы как сложные многогранные организации, деятельность которых направлена на реализацию многих целей. Причем функции, которые они выполняют, систематически меняются в соответствии с характером решаемой задачи. Проведя тщательную оценку деятельности организаций работников и изучив подходы различных ученых (А. Хиршмена, Дж. Рейда, Р. Фейтона, Р. Фримена, Дж. Медоффа и др.) к сущности, предназначению и роли профсоюзов, он пришел к выводу, что профсоюзы могут выступать: как организации, обеспечивающие реализацию интересов монополии; как организации, способствующие росту экономической эффективности; как механизм выражения работниками своего мнения [189, с. 405–411]. «Монополистический» облик профсоюзного движения выражается в определении профсоюзов как организаций, главная цель которых состоит в повышении заработной платы своих членов. Выполняя некоторые базовые представительские и важные управленческие функции, профсоюзы могут способствовать росту экономической эффективности. При этом они могут служить в качестве источника информации о потребностях работников и в качестве помощника рабочих при оценке сложных предложений нанимателей по заработной плате и льготам. Согласно концепции профсоюзов как выразителей коллективного мнения, социальные последствия их деятельности определяются тем, что профсоюзы есть политические институты, выражающие как волю своих членов, так и политические интересы лиц с низким уровнем дохода и тех, кто оказался в невыгодном положении. Исходя из роли профсоюзов в охране здоровья и обеспечении безопасности труда, а также в решении прочих социальных проблем они являются важными субъектами политических процессов.

Сегодня мировое профсоюзное движение демонстрирует следующие основные тенденции развития [25, с. 72]:

1) снижение численности (рис.2.2) и падение престижа профсоюзов;

2) реструктуризация профсоюзов путем их слияний;

3) 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.

Профсоюзное представительство работников за последние 30 – 40 лет в целом снизилось несмотря на их распространение в большей части развитых и менее развитых стран. Рис. 2.2. наглядно демонстрирует устойчивое снижение численности членов профсоюзов в общей численности наемных работников стран, входящих в состав Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), членами которой являются 34 страны с развитыми демократическими институтами и рыночной экономикой, дающие в совокупности 60 % мирового ВВП [235].

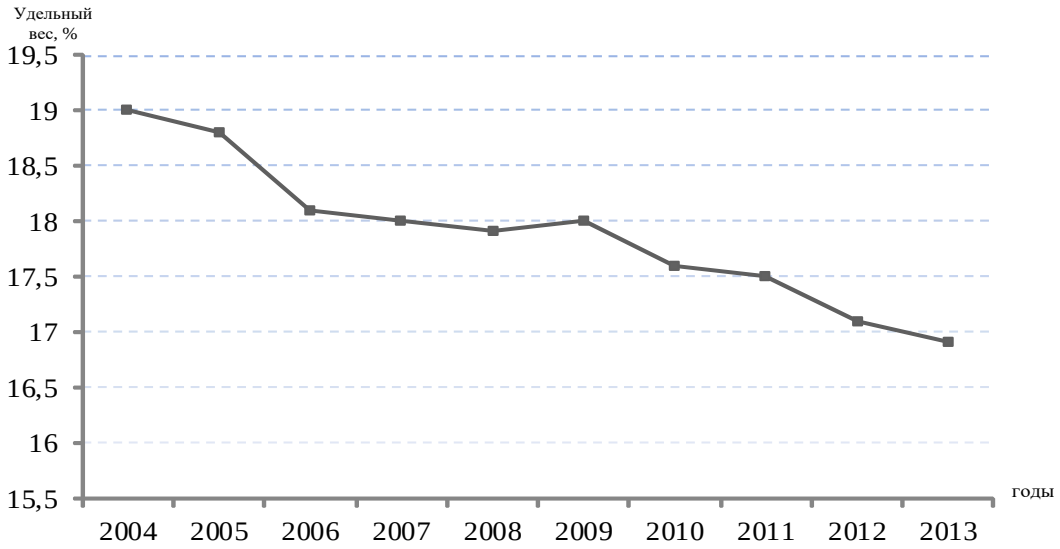


Рисунок 2.2 – Изменение численности членов профсоюзов на примере стран, входящих в ОЭСР

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 (рис. 2.3).

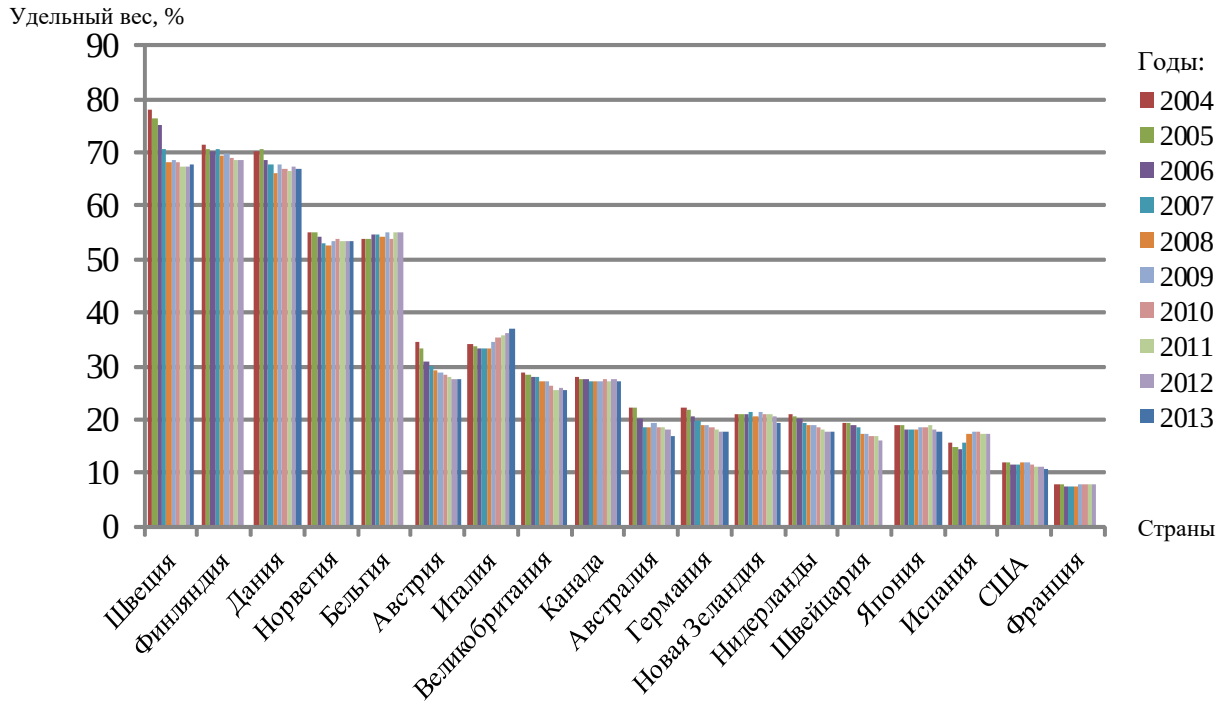


Рисунок 2.3 –Динамика изменения удельного веса членов профсоюзов в некоторых развитых странах мира в 2004–2013 гг.

В большинстве развитых стран произошло сужение социальной базы профсоюзов, сокращение численности членов, о чем свидетельствуют результаты, проведенного автором анализа изменения численности и уровня членства в профсоюзах некоторых развитых стран мира за 10-летний период (2004–2013) в таблице 2.4. 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. 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 % .

Таблица 2.4 – Изменение численности членов профсоюзов и уровня членства в них в некоторых развитых странах мира [25]

Страны	Количество, тыс. чел.				Уровень членства в профсоюзах, %		Изменение (+,-)		
	наемных работников		в т.ч. членов профсоюзов				количества, тыс.чел.		уровня членства в проф-союзах, %
	2004	2013	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

Невзирая 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 долл. США. Таким образом, если показатель членства в профсоюзах увеличится на 10 процентных пунктов, то типичная семья среднего класса сможет дополнительно заработать 1532 долл. США ежегодно [230]. В 1947–1973 гг., когда одна треть работников была организована в профсоюзы, и они были достаточно сильны, американское экономическое производство возросло почти в три раза, в среднем на 3,8 % ежегодно. Сила профсоюзного движения выражалась в увеличении реальной заработной платы рабочих, улучшении покупательной способности, получении большей прибыли американскими компаниями, ростом инвестиций, а также повышением производительности труда. Начиная с 1973 года американский объем производства возрастал в среднем на 2,9 % ежегодно, а с 2001 года ежегодно он возрастал всего на 2,2 % [225]. Результаты этого исследования показывают, что увеличение членства в профсоюзах и усиление профсоюзного движения является ключевым условием для укрепления среднего класса и развития экономики страны в целом.

Не менее важной тенденцией сегодня является реструктуризация профсоюзов в результате их слияний, которая обусловлена структурными изменениями в экономике (снижение значимости физического труда и уровня занятости в промышленности), уменьшением численности членов профсоюзов, структурной трансформацией частного сектора и приватизацией государственных служб. Отношение к этому процессу неоднозначное. С одной стороны, он ведет к снижению конкуренции между профсоюзами, обеспечивает более эффективное представительство и обслуживание интересов членов, сокращает

административные издержки. С другой стороны, реструктуризация требует увольнений персонала.

Значимым событием начала этого столетия является создание в 2008 году трансатлантического альянса — глобального профсоюза Workers Uniting [236], которое произошло в результате слияния крупнейшего британского профсоюза Unite (Единство) и американо-канадский United Steelworkers' union (USW – Объединенный профсоюз сталелитейной промышленности — «Объединенные сталелитейщики»). Он стал представляет интересы около 3 миллионов рабочих Великобритании, Ирландии, США, Канады [237] различных отраслей промышленности (металлургии, машиностроения, химической, перерабатывающей, бумажной промышленностей, рабочих транспорта, авиации, сельского хозяйства, банковского сектора, общественных служб, третьего сектора и сферы обслуживания).

В 2012 году создан глобальный профсоюз IndustriALL, который объединил членские организации бывших глобальных: Международной федерации металлистов (IMF), Международной федерации профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM) и Международной федерации рабочих текстильной и легкой промышленности (ITGLWF). Он представляет интересы 50 млн. работников нефтегазодобывающей, горнодобывающей, аэрокосмической промышленности, текстильной, швейной, производства строительных материалов, экологических услуг и др. в 140 странах мира. Одним из ярких примеров результатов его работы стало подписание в 2015 году исторического, как считают некоторые специалисты, соглашения с французским нефтегазовым гигантом Total, которое гарантирует соблюдение прав 100 тыс. работников, занятых в производственной деятельности компании по всему миру. Помимо общепринятых прав, компания Total обязуется, например, гарантировать, что нахождение в декретном отпуске никак не скажется на заработной плате работника или его карьерном росте, а также не вмешиваться во внутренние дела профсоюзов и исключить любые

формы дискриминации в отношении работников по причине их профсоюзной деятельности и другие [228].

Профсоюзные организации, которые не подверглись слияниям, с целью оказания более мощного влияния на остальных субъектов социального партнерства заключают дуг с другом договора о сотрудничестве и единстве действий. Такие соглашения и договоры о единстве действий для достижения той или иной общей цели — обычное дело в тех странах Европы, где профсоюзный плюрализм является укоренившейся традицией (во Франции, в Бельгии, Нидерландах, Испании). Они нередко оформляются в виде официальных документов, но всегда носят временный характер (срок действия обычно не превышает 3–4 года). Исключением является Италия, где профсоюзы, несмотря на радикальные изменения политической системы в 1990-х годах, демонстрируют прочность сложившегося в начале 1970-х годов единства действий трех национальных профобъединений: Всеобщей итальянской конфедерации труда (Confederazione generale italiana del lavoro), Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (Confederazione italiana sindicati lavoratori) и Итальянского союза труда (Unione italiana del lavoro). Их единство длится вот уже более 40 лет. А разногласия, которые возникают между профсоюзными лидерами, воспринимаются общественным мнением Италии как временное отклонение от нормы [177, с.284–285].

Профсоюзы активно сотрудничают между собой на международном уровне, проводя совместные кампании, проявляя солидарность в отдельных вопросах социально-трудовой сферы. Например, у работников наземных служб британской фирмы Cobalt Ground Solutions Ltd. (филиала группы компаний Air France-KLM) возник трудовой спор с руководством компании из-за различных условий труда для работников. Вновь принятые на работу сотрудники не получали таких же скидок на авиабилеты, как уже работающие сотрудники, и руководство приняло одностороннее решение, что все работники, которым были предоставлены скидки на авиабилеты, переводятся на худшие условия и оплату труда. Это спровоцировало в июле 2011 работников нескольких авиалиний альянса Skyteam,

в числе которых члены авиационных профсоюзов работников аргентинской, испанской, французской, чешской, нидерландской и ближневосточной авиалиний провести общую глобальную акцию в поддержку работников наземных служб аэропорта в Великобритании, и тем самым положило начало более обширной кампании в защиту принципа «Единая команда, единые права» [159].

Примером глобальной солидарности также служит ежегодное проведение Международной конфедерацией профсоюзов (ITUC) 7 октября Всемирного дня действий за достойный труд (начиная с 2008 года). В этот день профсоюзы всего мира проводят различные массовые мероприятия, на которых требуют обеспечения трудящимся качественных рабочих мест, достойной и справедливой оплаты труда, надежной социальной защит и т.д. [234]. Для популяризации этого события создан отдельный сайт, на котором оперативно размещается информация о запланированных мероприятиях и результатах их проведения в различных странах мира, посвященных Всемирному дню действий за достойный труд.

Во всем мире под воздействием глобализации, деятельности транснациональных компаний, усиления эксплуатации трудящихся профсоюзное движение стремится к консолидации, объединению или проведению совместных мероприятий. В Украине, к сожалению, наблюдаются противоположные тенденции. Здесь интересы работников представляют множество профессиональных организаций, которые объединены в федерации и конфедерации. Самым многочисленным профсоюзным объединением является Федерация профессиональных союзов Украины (ФПУ), которая насчитывает более 8 млн. человек. Она объединяет 43 всеукраинских профсоюза и 27 территориальных объединений организаций профсоюзов [195]. Несмотря на свою многочисленность за время с момента начала формирования независимого государства по 2009 год наблюдается снижение ее численности на 62 %, т. е. с 25 млн. чел. до 8,6 млн. чел. (рис.2.4) [156].

К объективным причинам сокращения численности членов профсоюзов относятся: спад производства; замещение поточного производства новейшими технологиями, распространением аутсорсинга; антипрофсоюзная пропаганда;

разрушение целостности профдвижения альтернативными профсоюзными и общественными организациями. Основной субъективной причиной выступает разочарование их членов в возможностях профсоюзных структур. Кроме того, профсоюзные лидеры в большинстве случаев выявили неспособность переориентировать профсоюзные организации на работу в новых социально-экономических условиях и определить защиту прав наемных работников как приоритетное направление деятельности.

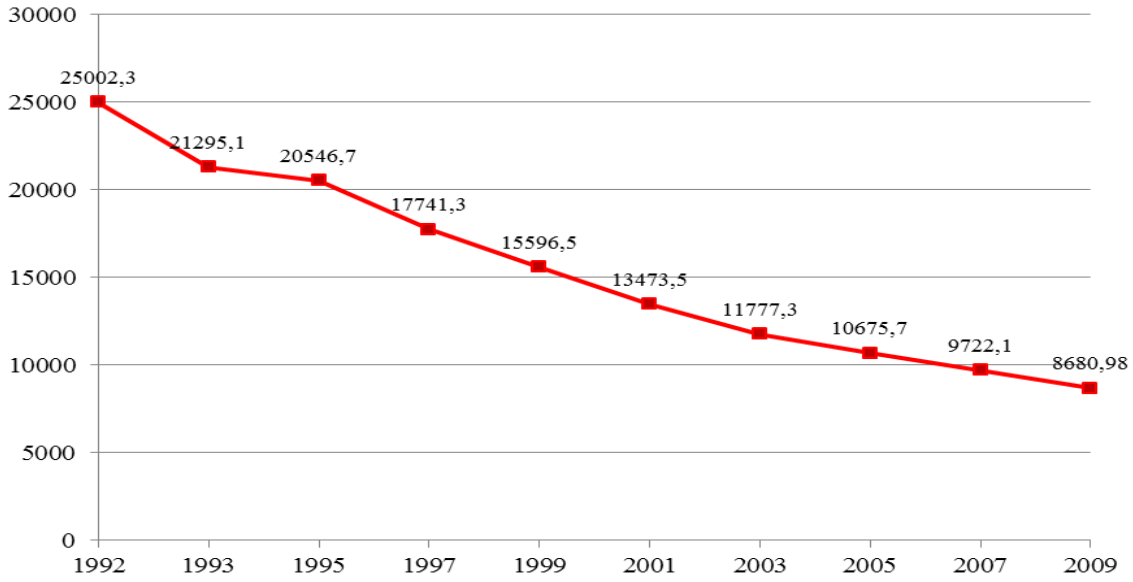


Рисунок 2.4 – Динамика изменения членства в профсоюзах, входящих в состав ФПУ

Некоторые профсоюзные организации декларируют свою численность, но документально ее не подтверждают. Существует множество искусственных немногочисленных организаций, которые состоят из работников «узких» специальностей (спортивные тренеры, цирковые артисты, работники игрового бизнеса, страховых компаний и др.). Также продолжают возникать профсоюзы, которые создаются под строго определенные политические проекты с целью имитации поддержки определенных сил трудящимися. Вышеизложенное подтверждают высказывания в 2015 году управляющего партнера Национальной антикризисной группы в Украине Т. Загороднего, который отметил, что «как

такового, в классическом понимании, профсоюзного движения в стране нет, это следует признать. Те, что остались, работают еще по советской модели, они практически всегда были интегрированы во власть. Но как организационная структура профсоюзы представляют интерес, так как с их помощью можно мобилизовать электорат. Если ты имеешь доступ к коллективам, то при определенной агитационной работе люди будут голосовать так, как нужно» [109].

Отрицательным фактом является создание нескольких профсоюзов на крупных предприятиях, что, по мнению Ю. Гаврилечко, может быть вызвано не желанием работать на защиту интересов наемных работников, а с целью получения или дополнительного рычага влияния на собственника предприятия или предотвращения продуктивной деятельности конкурирующего профсоюза (за средства собственника) [18, с. 10]. Единственный профсоюз, который за годы независимости не только не снизил профсоюзного членства, но и несколько нарастил его, это — Профсоюз работников образования и науки Украины. Его увеличение произошло за счет расширения сети учебных заведений и роста в них численности студентов.

Автор согласен с мнением В. Новикова, который еще 2005 году утверждал, что ближайшей перспективой в деле осуществления принципа равенства сторон социального партнерства должны стать консолидация профсоюзного движения по однородным целям и интересам, объединение их в постоянно действующем органе для разработки согласованной стратегии и солидарной тактики [116, с. 81]. Между тем, процесс консолидации не происходит, и, согласно данным Государственной регистрационной службы Украины их численность постоянно увеличивается [53].

В постсоветское время изменились экономические условия в стране, которые повлекли за собой ухудшение условий труда большей части работающего населения. Работники многих промышленных предприятий остались один на один с администраций, которая не спешила выплачивать заработную плату, обеспечивать заказы и др. Поэтому возникла реальная

необходимость в институте, который бы решал подобные задачи и выступал не только как посредник в переговорах с руководством предприятий, но и как защитник интересов наемных работников. Такая необходимость, к сожалению, сохраняется и сегодня, поскольку большинство профсоюзных организаций до сих пор в практике своей деятельности руководствуются «советскими» принципами и методами, в лучшем случае реализуя в полной мере социокультурную роль (проведение новогодних елок, организация новогодних подарков детям, путевок в пансионаты и оздоровительные санатории и т. д.). Профсоюз изначально призванный выражать интересы наемных работников, быть независимым от работодателя, в реальности утратил эти черты и взял на себя функции социального отдела предприятия. По мнению Д. Захарова, сегодня украинская профсоюзная сеть условно поделена на «старые» профсоюзы, «свободные» профсоюзы и «желтые» профсоюзы [67]. К «старым» профсоюзам им отнесена ФПУ, которая являясь потомком советского монополистического профсоюза, не унаследовала ее позитивные черты, а получила в наследство часть коррупционных схем и патологическую неотъемлемость от интересов государства и работодателя. «Желтые» профсоюзы, возникших в 90-е в Украине, фактически организовывались работодателями из числа сотрудников их предприятий и играли роль «прикрытия» для любой несправедливости, которую совершали собственники или акционеры этих объектов против своих же работяг.

ФПУ только на двадцатом году независимости (в 2011 году) утвердила декларацию о достойном труде, где отражены цели, которые она ставит перед собой на ближайшие годы (требование достойного рабочего места, заработная плата на уровне европейских норм и т. д.) [62; 157]. Автор согласен с мнением А. Колота, который утверждает, что утверждение принципов достойного труда – это способ достижения и распространения плодов прогресса, основа сбалансированной, социально ориентированной модели развития [83, с. 5–6]. Достойный труд – это благоприятные условия труда, надлежащее вознаграждение за услуги труда, развитие возможностей в сфере формирования и наращивания трудового потенциала, защита своих прав и отстаивание коллективных,

индивидуальных интересов, социальная защищенность от рисков, сопровождающих экономически активного человека на протяжении всего периода жизнедеятельности. Для работодателей достойный труд является исключительно важным для приобретения конкурентных преимуществ, обеспечения устойчивого экономического развития. Для государства и общества утверждение принципов достойного труда позволяет создать мощный экономический фундамент социальной политики и одновременно сильную социальную направленность экономической политики.

Поэтому, по мнению автора, ФПУ должна была вместе с декларативными истинами представить план и программу конкретных мероприятий реализации представленных на всеобщее обозрение целей, а также предусмотреть соответствующую отчетность, которая пошагово будет отражать фактические результаты и предусмотреть методы контроля за их реализацией. Ни одна из целей этой декларации по состоянию на 2016 год так и не перевоплотилась в результат, что подтверждает теорию о том, что в нашей стране «документально» процесс активно продвигается, а на практике результат нулевой.

Цели, представленные в декларации ФПУ, следовало установить как приоритетные еще в прошлом — позапрошлом десятилетиях и иметь уже в настоящее время конкретные результаты. Сейчас актуальными становятся цели, связанные с интеграцией деятельности отечественных профсоюзных организаций в мировое профсоюзное сообщество. С этой целью отечественные профсоюзы пытаются направить свою деятельность в международное русло, сотрудничая с глобальным профсоюзом IndustriALL Global Union, Всеобщей конфедерацией профсоюзов и другими международными профсоюзными структурами в решении вопросов, связанных с обеспечением защиты экономических и социальных интересов трудящихся.

Немаловажной причиной слабой эффективности профсоюзов выступает отсутствие связей и взаимодействия с прочими организациями гражданского общества. Автор согласен с мнением С. Перегудова, который считает, что в условиях, когда профсоюзное движение слабо и неэффективно, его кооперация с

этими организациями не только могла бы придать им политический вес, но и помочь в реализации их конкретных защитных функций [126, с. 88].

Несмотря на то, что общественные организации через социальный диалог имеют возможность частичной или полной замены профсоюзного воздействия их влияние также ограничено. Общественные организации, в отличие от профсоюзов не имеют хорошей организованности и представительности, решают, как правило, более узкие групповые интересы. В Украине механизм реализации социального диалога не стимулирует их привлечение к переговорному процессу. Кроме этого, нормативно-правовая база обеспечения деятельности общественных организаций недостаточно сформирована, отсутствует должное доверие населения к их возможностям и желанию реально отстаивать интересы трудящихся. Финансовое состояние большинства организаций не отличается стабильностью, отсутствие квалифицированных специалистов в их рядах делает их недостаточно профессиональными. У государства также отсутствует реальное желание сотрудничать с общественными организациями, в большинстве случаев неспособных решать реальные социальные проблемы. Поэтому правозащитные и другие общественные организации все активнее взаимодействуют с профсоюзами, вмешиваются в социально-трудовые отношения в случае нарушения прав, норм социально-трудовых отношений. Профсоюзы, в свою очередь, 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.

Нынешний этап развития социального партнерства в Украине характеризуется четко выраженным дисбалансом сторон. Профсоюзы выступают наиболее слабой стороной в системе социального партнерства, и, как следствие,

часть функций присущих именно этой организации берет на себя государство, в лице органов исполнительной власти. Часть полномочий профсоюзов постепенно переходит к общественным организациям. Политические партии, особенно в предвыборный период, инициируют увеличение размера заработной платы и другие социально-экономические мероприятия защиты интересов трудящихся. В свою очередь организации работодателей занимаются лоббированием собственных интересов и не испытывают сильной потребности в конструктивном диалоге с профсоюзными организациями и их объединениями.

Различные гражданские объединения, в числе которых и профсоюзы, в различной степени взаимодействуют с государством, что свидетельствует о невозможности существования гражданского общества, действующего параллельно государству и власти. По мнению Ю. Князева, «гражданское общество не должно быть отделено от государства подобно, например, церкви, так как задача гражданских объединений – не подменять государство, а воздействовать на него, чтобы оно не противопоставляло себя остальному обществу» [76, с. 21]. При этом функции гражданских объединений и государства должны быть четко разграничены. С точки зрения Г. Семигина, при наличии соответствующих условий гражданское общество является самоорганизующейся и саморазвивающейся системой [170, с. 35–36]. Такие условия и необходимую среду создает само общество при активной роли государства. Как положительная, так и отрицательная роль государства в становлении гражданского общества зависит от принятия соответствующих законов, формирования демократических структур, соблюдения общепринятых норм и процедур, а также норм морали.

Выводы к разделу 2

Проведенное исследование функционирования субъектов социального партнерства в экономике позволило сделать следующие выводы:

1. Государство, в процессе своего становления, является непосредственным продуктом развития всего общества. Качество государства, его институтов определяется непосредственно уровнем развитости, независимости такого общества и его отдельных граждан. Деятельность государства в социально ориентированной рыночной экономике направлена на удовлетворение социальных потребностей всего общества на максимально возможном уровне. Уровень образования, охраны здоровья, социального обеспечения, состояние окружающей среды оказывают решающее воздействие на качество рабочей силы, создает условия для обеспечения устойчивого экономического развития, создания духовных и материальных благ. В системе социального партнерства государство выступает как гарант прав и свобод всех членов общества, законодатель, инициатор социального диалога, посредник, примиритель, арбитр и работодатель.

Расширение функций государства в современном обществе на фоне обеспечения рыночной свободы обусловлено усложнением социально-экономических процессов, и, в первую очередь, социально-трудовых отношений. При этом фундаментальные проблемы создания и развития социального партнерства не могут быть эффективно решены с помощью только рыночных механизмов. Поэтому при посреднической роли государства сформировалась система отношений между наемными работниками и работодателями, направленная на стимулирование социального диалога, согласование интересов и предотвращение их конфликта в социально-трудовой сфере.

Экономическая ситуация в Украине безальтернативно требует, в первую очередь от государства, повышения эффективности социального диалога, концентрации усилий на решении наиболее важных социальных проблем, создании новых механизмов, дающих возможность обеспечить рациональное использование материальных и финансовых ресурсов. Участие государства в социально-трудовых отношениях обеспечивает формирование системы трипартизма на основе приоритетности права, солидарности и договорного регулирования.

2. Установлено, что состояние законодательства о труде в Украине во многих вопросах является незавершенным, неполным и противоречивым. Влияние усложнения рыночных отношений на экономику Украины требует адекватного изменения трудового законодательства, способного отображать потребности общественного развития, правовое обеспечение эффективного регулирования социально-трудовых отношений, гармонизации интересов сторон диалога, реализации прав и интересов всех партнеров.

Провозглашенные в нормативно-правовых документах принципы социально-трудовых отношений не получают реализацию в практическом воплощении. Нерешенные социальные проблемы формируют социальные угрозы, что приводит к нивелированию провозглашенных принципов построения в Украине социально-ориентированной экономики. Поэтому возникает необходимость усовершенствования организационно-правового механизма не только разрешения конфликтов, но и реализации принятых решений. В основу законодательства о развитии социального партнерства 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.

3. Гражданское общество, являясь одной из составляющих социального государства, оказывает существенное влияние на действующую в стране власть. Институты гражданского общества, руководствуясь неформальными нормами, традициям и правилами, обеспечивают тесную взаимосвязь человека и государства через социальные объединения (профсоюзы, объединения предпринимателей и т. д.). Это дает возможность отстаивать свои права, реальные свободы и гарантии личности, и, в тоже время, контролировать власть, давать оценку эффективности действий властных структур. Взаимодействие государства и институтов гражданского общества создает условия для успешного

формирования социального партнерства на принципах трипартизма и механизма реализации социальной защиты и социального равенства, а также социальных прав недостаточно детализированных в конституции государства. Развитое гражданское общество дает возможность информировать власть об интересах отдельных социальных групп, и вместе с тем, ограничивать монополизм какой-либо отдельной точки зрения.

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 взаимодополняющем 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.

РАЗДЕЛ 3
УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ

3.1. Гармонизация экономических интересов субъектов социального партнерства

Социальный диалог между органами власти, представителями работников и работодателей согласно положениям Декларации социальной справедливости является залогом эффективного решения социальных проблем и обеспечения единства общества на основе соблюдения прав и законных интересов граждан, повышение уровня и качества их жизни, социальной стабильности в государстве. При условии постоянного взаимодействия и сотрудничества власти, бизнеса, гражданского общества поставленные цели по достижению в Украине социальной справедливости вполне реальны [52]. Эта декларация, подписанная представителями профсоюзов, работодателей на национальном уровне и Министерства социальной политики Украины, показывает понимание того, что только в рамках многогранного социального диалога всех ведущих сторон в Украине возможно обеспечение социально-трудовых прав работников, эффективное решение всех социальных проблем, создание комфортной экономической среды для развития бизнеса, достижение сбалансированного общественного развития. На всех уровнях общественного устройства происходит постепенное осознание необходимости объединения ресурсов и способностей каждой из сторон, что будет способствовать устойчивому развитию страны, основанному на принципах разделения рисков, затрат и получения общей пользы.

Вопросы социального партнерства, выходящие за пределы взаимоотношений работодателей, наемных работников и профсоюзов необходимо рассматривать с помощью межсекторного социального партнерства. Оно предполагает сотрудничество неправительственных некоммерческих организаций

с органами государственной власти и местного самоуправления, а также с государственными и муниципальными учреждениями, всестороннее взаимодействие с коммерческими структурами. По мнению российского ученого В. Якимца, суть межсекторного социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами, действующими на общественной арене страны, области, города или иной территории, государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями. Представители каждого сектора имеют разные возможности и ресурсы для участия в решении проблем социальной сферы. У них разные представления о самой природе социальных проблем. Но несмотря на все различия и связанные с ними противоречия, сотрудничество секторов необходимо: ни государство, ни бизнес, ни граждане не могут «в одиночку» преодолеть социальную несправедливость и конфликты [220, с. 5].

Социальное партнерство можно рассматривать с позиции различных объектов и предметов, но при этом наиболее активное участие в решении социально-экономических проблем принимают три стороны: государство (в лице министерств, ведомств, служб), трудящиеся (в лице профсоюзов, некоммерческих общественных организаций) и бизнес (в лице объединений работодателей). Существующая ныне в Украине система трипартизма предполагает партнерство работников и работодателей при участии государства. При этом роль государства, как правило, сводится к посреднической, миротворческой функции. Между тем, более активное взаимодействие всех сторон этого треугольника позволит в большей мере решать все имеющиеся как трудовые, так и социально-экономические проблемы на всех уровнях национальной экономики (микро-, мезо- и макроуровне) (рис. 3.1).

Объединение усилий и интересов сторон социального диалога в рамках общенационального социального партнерства приводит к росту синергетического позитивного эффекта при решении неотложных задач стоящих на пути развития экономики Украины. Формой сотрудничества, позволяющей в большей степени гармонизировать интересы субъектов социального диалога, является ГЧП –

государственно-частное партнерство (публично-частное партнерство). Оно позволяет консолидировать общество на основе стратегических интересов территорий, обеспечивает сотрудничество между властью, бизнесом и населением в решении общественно значимых задач, формирует атмосферу доверия, уважения и взаимопонимания, что сегодня также чрезвычайно важно для Украины [66].

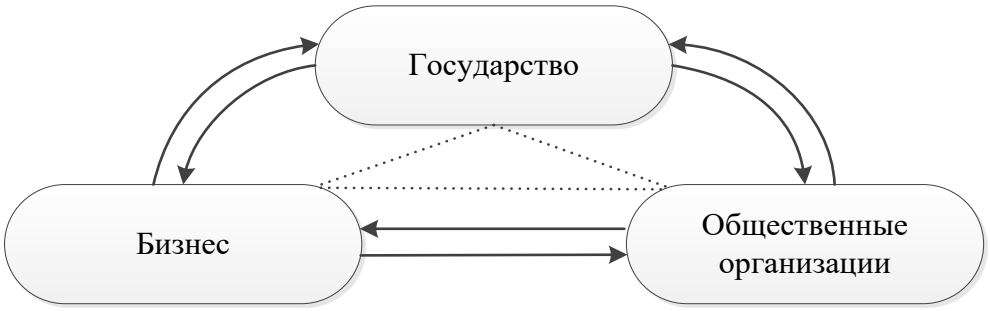


Рис. 3.1. Взаимодействие сторон социального партнерства

М. Дейч отмечает, что формирование таких социальных институтов, как социальная ответственность организации (социальная ответственность бизнеса и корпоративная социальная ответственность), государственно-частное и межсекторное партнерство должны сопровождаться расширением практики использования их субъектами механизмов социального партнерства, в частности в формах обмена информацией, консультаций, согласительных процедур и коллективных переговоров [51, с. 34].

На сегодня, отмечает В. Новиков, наибольшего внимания требует вопрос содержания государственно-корпоративной интеграции, что в определенной степени определяет границы ответственности сторон и функционирования составляющих, которые включены в интеграционные процессы. Систему государственно-корпоративной интеграции можно представить как взаимодействие трех компонентов: социально ответственного бизнеса, государственно-частного партнерства, целевых фондов. Существенное значение для реализации проблемы системности имеет институциональный механизм социального диалога [117, с. 129]. В настоящее время ГЧП в Украине в большей

степени является экономическим явлением, чем социальным в силу низкой социальной ответственности бизнеса. Это характерно для начальной стадии развития всех институтов социального партнерства, когда объединяются ресурсы бизнеса и государства для развития общества. Подобная тенденция характерна для большинства стран не завершивших трансформационные изменения в экономике страны.

Государственно-частное партнерство эффективно работает на условиях взаимного доверия и интереса сторон. Государство формирует условия экономического развития, приоритетные задачи, а бизнес берет ответственность за их реализацию. Бизнес активно принимает участие и выражает свои интересы при подготовке планов экономического развития страны. Это взаимосвязанный процесс объединяет определенные государством целевые задачи с интересами бизнеса, что учитывается при формировании планов социально-экономического развития национальной экономики. Общим итогом согласования интересов является достижение устойчивого экономического развития, основывающегося на принципах социального государства. Построение социально-ориентированной национальной экономики невозможно без развитого социального партнерства, основой которого выступает общественный договор между государством и бизнесом, формирование государственно-частного партнерства на основе социальной и взаимной ответственности в интересах обеспечения экономического развития Украины.

Говоря об интересах сторон ГЧП, нельзя отрицать того факта, что даже в самом эффективно функционирующем проекте партнерства движущие мотивы реализации проекта у государства и бизнеса совпадают лишь частично. И это вполне закономерный результат функционирования рыночной экономики, нацеливающей частные предприятия, в первую очередь, на получение прибыли. Эффект удовлетворения социальных потребностей носит для бизнеса вторичный характер и является своего рода побочным эффектом достижения главной цели. Российский ученый В. Варнавский отмечает, что именно в соединении государства и бизнеса в одном союзе проявляется противоречие между

обслуживанием общественных интересов и обеспечением прибыли. Каким образом партнерства разрешают это противоречие, как оно влияет на социально-экономические отношения в стране, регионе, городе, какие социально-экономические последствия ожидает общество в результате передачи частному сектору видов производства и услуг, традиционно относящихся сферам государственной деятельности, зависит от зрелости гражданского общества, мощи государства, развитости общественных институтов контроля за деятельностью госаппарата, прозрачности самой партнерской деятельности [11, с. 15].

Преследуя разные цели в рамках ГЧП и бизнес, и государство решают задачи по развитию национальной экономики. От реализации проектов ГЧП выигрывают оба партнера, получая при этом ряд позитивных эффектов. Заключая партнерство каждая из сторон стремится решить собственные, четко определенные задачи, в том числе и получить максимальную отдачу от вложенных в проект материальных, финансовых и других ресурсов. Для государства наиболее важным фактором выступает реализация разнообразных потребностей общества за счет использования экономических ресурсов бизнеса. Возможность привлечения внебюджетных источников финансирования позволяет осуществлять важные с точки зрения общественных интересов проекты, реализовать которые государство без привлечения внешних источников не может. Участие в проекте компетентного и опытного частного партнера позволяет государству отказаться от несвойственных ему хозяйственных функций. Важным позитивным фактором выступает организационный, управленческий опыт, инвестиции, новые технологии бизнеса, позволяющие уменьшать предпринимательские риски при реализации проекта. В итоге, механизм ГЧП обеспечивает обществу, в целом национальной экономике, решение задачи оптимального соотношения качества и цены предоставляемых социально значимых услуг.

Государство и бизнес, в большей или меньшей степени, получают ряд положительных эффектов от удачной реализации проектов (в зависимости от сферы приложения):

– экономический проявляется в виде получения государственным сектором экономики и смежными с ним сферами эффективного управления и предпринимательского опыта, как экономия бюджетных средств, привлечение частных инвестиций, увеличение поступлений в государственный бюджет, пенсионный фонд, создание новых рабочих мест и сокращение уровня безработицы, прибыль от производственно-эксплуатационной деятельности, снижение себестоимости за счет экономии материально-технических ресурсов, повышение уровня использования производственных мощностей, увеличение производительности труда, сокращение сроков строительства, увеличение продолжительности функционирования основных фондов;

– научно-технический сопровождается активизацией внедрения научно-технических достижений в производство, увеличением удельного веса прогрессивных технологических процессов и новых информационных технологий, повышением удельного веса инновационных предприятий, повышением уровня наукоемкости национальной экономики; созданием инновационной продукции, сокращением производственных расходов, повышением качества производимой продукции, ростом конкурентных преимуществ, повышением курса акций предприятия на фондовом рынке;

– социальный — это повышение заработной платы и уровня доходов, удовлетворение образовательных, социальных, духовных потребностей людей, повышение квалификации сотрудников, учет интересов социально незащищенных групп населения, улучшение условий труда, создание новых рабочих мест, в том числе для высококвалифицированных специалистов;

– экологический эффект может реализовываться в виде снижения объема выбросов в окружающую среду, утилизации и регенерации отходов, получение доступа к современным экологически чистым технологиями.

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. Используемые предприятием нововведения дают возможность повышать общую доходность своего бизнеса и наращивать объемы производства и прибыли. Кроме этого, осуществление вложений инвестиционных ресурсов в проекты ГЧП дает возможность бизнесу гарантированный возврат вложенных средств с минимальными рисками для себя. Это связано с предоставлением гарантий со стороны государства как участника проекта ГЧП. Для частного партнера упрощается процедура получения разрешительных документов, получение лицензий. Немаловажное преимущество частный сектор получает в виде расширения доступа к получению кредитов как на внутреннем, так и на внешнем финансовом рынке благодаря предоставляемым государством гарантий. 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.

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. 3.2. 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 3.2 – Гармонизация экономических интересов государства и бизнеса за счет реализации государственно-частного партнерства

Кроме традиционных часто встречаемых моделей в практике реализации соглашений ГЧП таких как лизинг, концессия, аренда, соглашения о разделе продукции, госзакупки, П. Шилепницкий [211, с. 135–137] выделяет следующие формы:

– партнерства в виде кооперативных объединений граждан;

– партнерства с участием институтов гражданского общества (социальные услуги людям с ограниченными возможностями, пенсионерам);

– партнерства с использованием механизма социальной ответственности корпораций: при создании и содержании объектов социального назначения;

– партнерства с применением предпринимательской инициативы членов местного сообщества (предоставление коммунальных услуг и т.д.);

– местные стратегические партнерства;

– партнерства, направленные на развитие регионального маркетинга;

– партнерства, направленные на развитие инноваций;

– партнерства в виде так называемых "инициатив взаимопомощи" (местное сообщество оказывает услуги пожарной охраны, озеленение территории и т.п.);

– партнерства в виде кооперативных соглашений между властью и частными компаниями.

Существование разнообразных моделей государственно-частного партнерства требует адаптации организационной структуры проекта к региональным условиям. Необходимо акцентировать внимание партнеров на приспособлении концепции проекта к местным условиям ведения практики хозяйствования. Простое копирование проекта ГЧП и попытка его реализации без учета специфики ситуации приводит в большинстве случаев к негативному результату. Успешная реализация ГЧП на региональном уровне требует от государства, в первую очередь, общих процессов децентрализации экономической власти и передачи ряда функций из центра на местный уровень. Важными факторами выступают одинаковое понимание государством и частным партнером целей проекта, а также непосредственное участие региональных органов власти в реализации партнерского соглашения. Проекты регионального и муниципального значения концертирующие внимание на

социальной направленности дают гораздо больший эффект как с точки зрения общественной полезности, так и поддержания конкурентоспособности национальной экономики Украины в долгосрочной перспективе.

Украинский бизнес сформировался относительно недавно и у него недостаточно опыта эффективного взаимодействия с государством, что ограничивает создание государственно-частных партнерств. Количество проектов ГЧП реализуемых в мире постоянно увеличивается. Так, по данным отчета организации European Services Strategy Unit, в 1998 году в мире (не считая Великобританию) было осуществлено только 2 проекта государственно-частного партнерства, а в 2012 году — 64. За 15 лет было подписано и реализовано всего 297 контрактов ГЧП на общую сумму около 113 млрд. долл. США [238, с.46], о чем свидетельствуют данные таблицы 3.1.

Таблица 3.1 – Реализованные проекты государственно-частного партнерства в мире за 15 лет (1998-2012) [238, с.46]

Регион или страна	Количество реализованных проектов ГЧП	Общая стоимость проектов, млн.
Ирландия	10	EUR 1883,0
Европа (за исключением Великобритании)	108	EUR 32269,3
Канада	16	CAD 8391,7
США	14	USD 5247,2
Латинская Америка	73	USD 12550,6
Австралия	45	AUD 29313,4
Ближний Восток	1	CAD 77,8
Африка	2	USD 31,6
Азия	28	USD 11387,0
Общее количество	297	Оценочно USD 113 млрд.

В Великобритании за этот период было реализовано 716 проектов ГЧП на общую сумму 5798,5 млн. фунтов стерлингов, что по праву закрепляет за ней ведущую роль в продвижении государственно-частного партнерства в мировом сообществе [238, с. 26].

Устойчивое развитие партнерских отношений в развитых странах обеспечивается во многом благодаря: всеобъемлющему и эффективному законодательству; полноценной юридической, финансовой и политической поддержкой со стороны правительственных структур; хорошо прогнозируемой государственной экономической политике, направленной на всестороннюю поддержку и поощрение на всех уровнях частной инициативы; четкое определение государством целей и структуры проекта; низкими, в сравнении с развивающимися странами, социальными и политическими рисками.

Большая часть государственно-частных партнерств приходится на Великобританию, имеющую достаточно большую традицию и наибольший опыт плодотворных отношений между государством и частным сектором экономики. По своей направленности ГЧП преобладают в секторе социальных услуг, а именно на образование и здравоохранение приходится более 60 % всех реализованных проектов (рис 3.3) [238, с. 27].

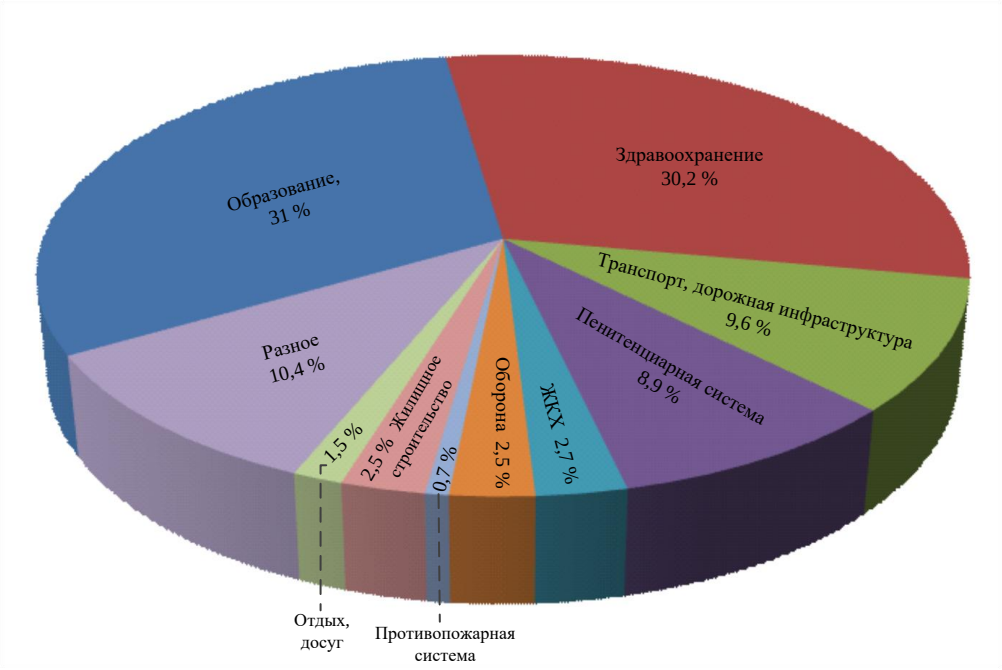


Рисунок 3.3 – Структура контрактов ГЧП в Великобритании за 1998-2012 гг.

Развитие ГЧП показывает устойчивую тенденцию к увеличению привлечения частного капитала в развитие социальной сферы, инфраструктурного

комплекса, причем сфера приложения капитала постоянно расширяется. ГЧП выступает дополнительным элементом в развитии инновационной деятельности, инструментом повышения эффективности национальной инновационной системы, что в конечном счете стимулирует рост общих инвестиций в НИОКР, достигается наиболее рациональное использование кадрового потенциала, материальных, технических и финансовых ресурсов.

Развитие демократии и активности гражданского общества привело к ситуации, когда партнером государства являются негосударственные некоммерческие структуры, а не только бизнес. Это является следствием акцентирования идей партнерства на наиболее эффективном удовлетворении общественных потребностей, и использование для этого сильных сторон и преимуществ государственных, частных и некоммерческих структур. К сожалению, такие формы в Украине широко не распространены, но они безусловно будут со временем воплощены в практику хозяйственного развития вследствие их значительной привлекательности, полезности, относительно небольшой затратности для всех сторон государственно-частного партнерства и общества в целом.

Отечественный опыт реализации проектов ГЧП отличается гораздо меньшим числом и крайне низкой результативностью, и это при том, что в украинском обществе существует ясное понимание, что без развития ГЧП нельзя обойтись при модернизации большинства сфер экономики. Особенно это касается образования и здравоохранения, так как в силу сокращения государством реального финансирования без помощи частного бизнеса данную проблему не решить. По мнению О. Головинова и Л. Дмитриченко, стратегическое партнерство государства, бизнеса и образования должно быть основой государственной образовательной политики с целью формирования национальной экономики знаний. Трансформация сферы образования на основе государственно-частного партнерства является непременным условием развития экономики Украины, адаптации национального рынка образовательных услуг к изменениям глобализированной мировой экономики [23, с. 89].

Отечественная практика показывает, что доля ГЧП в здравоохранении невысока и в основном сводится к строительству медицинских учреждений. Примером положительного осуществления государственно-частного партнерства является строительство современного центра позитронно-эмиссионной томографии, который реализуется на основе заключенного соответствующего договора между Донецким областным советом, Донецкой областной государственной администрацией (государственные партнеры) и благотворительным фондом «Развитие Украины» (частный партнер). Успешному развитию мешает несовершенство законодательства ГЧП в здравоохранении, нерешенные вопросы стоимости лечения, отсутствие квалифицированных специалистов имеющих опыт реализации ГЧП, страх бизнеса потерять вложенные средства, а также обострение политической и социально-экономической ситуации в стране. Нежелание государства привлекать частных инвесторов можно объяснить стремлением украинского бизнеса к сверхприбыли, желанию зарабатывать быстро и много. Насущной проблемой внедрения ГЧП в Украине остается отсутствие квалифицированных менеджеров, управление больницами по-прежнему осуществляется главврачами, не имеющими навыков управления бизнес-процессами. В стране отсутствуют специалисты, способные подготовить и реализовать проект ГЧП. Со-стороны государства подобный опыт практически отсутствует, со-стороны бизнеса имеется лишь у крупных строительных, инвестиционных и юридических компаний. Участники проектов действуют без использования проверенных схем реализации проекта, в условиях повышенного риска, фактически методом проб и ошибок.

За период с 1997 года в сфере транспортной инфраструктуры было заключено два концессионных соглашения: на строительство и эксплуатацию автомобильных дорог Львов-Краковец и Львов-Броды. К сожалению, положительные результаты от реализации этих проектов достигнуты не были. В 2010 году Министерство угольной промышленности Украины приняло Программу технического переоснащения, модернизации и развития, предполагавшую реализацию государственно-частного партнерства между

Донецкой топливно-энергетической компанией (ДТЭК) и государственными предприятиями «Ровенькиантрацит» и «Свердловантрацит» сроком на пять лет. Согласно условиям программы предполагалось сохранение 30 тыс. рабочих мест для шахтеров Луганской области. Ожидаемый экономический эффект включал рост в 1,5 раза фонда оплаты труда угольных предприятий, 3 млрд. грн. отчислений в социальные фонды. Кроме этого данные госпредприятия подписали инвестиционный договор с ДТЭК на 500 млн. грн. По словам генерального директора ДТЭК М. Тимченко «сотрудничество с двумя крупнейшими государственными предприятиями, добывающими антрацитовый уголь, является одним из стратегических приоритетов нашей компании и ярким примером государственно-частного партнерства в угольной отрасли. При этом государственные объединения получат стабильного покупателя своей продукции, который будет содействовать их развитию» [59]. Сложно согласиться с такой оценкой, т. к. по сути дела, угольные предприятия, формально имея государственную форму собственности, оказались активами частной компании. Еще одним примером сотрудничества является передача городского водоканала Краматорска Донецкой области на 49 лет в аренду предприятию из России, которое обязалось инвестировать в приобретение 297 млн. грн. Жители города получили повышение тарифов, но так и не дождались обещанного радикального улучшения качества услуг. Такая же ситуация и с водоснабжающей компанией «Луганскводa». Вместо ожидаемого улучшения качества и снижения стоимости, потребитель получает, как итог партнерства, сокращение социальных услуг и рост цен и тарифов при неизменном качестве.

Государство, осознавая свою значительную роль в ГЧП, не стремиться строить отношения на равноправной основе с частным бизнесом, по сути, диктует свои условия. Но такая ситуация не может быть нормальной и естественной при реализации проектов ГЧП. Частный бизнес, как показывает украинский опыт, не стремиться эффективно работать в условиях диктата со стороны государства, тем более, что в положительной реализации проекта государство должно быть заинтересовано в большей степени. Бизнесу предлагают выполнять обязательства

государства, при этом возлагая на себя большую часть рисков связанных с долгосрочным финансированием проекта. Участие государства в совместных проектах предполагает сохранение своих имущественных прав на собственность полностью или частично, а основная финансовая нагрузка возлагается на частный капитал. Долгосрочные отношения сторон партнерства несут в себе существенный риск для частного бизнеса, поэтому именно государство должно позиционировать себя в качестве надежного и обязательного партнера. К сожалению, на государственном уровне отсутствует понимание того факта, что социально ответственное государство не должно пренебрегать общественными интересами, использовать все имеющиеся возможности для развития экономики на условиях равноправного и уважительного отношения к частному партнеру.

Действующий Закон Украины «О государственно-частном партнерстве» [137] определяет сферы и возможные формы применения механизмов ГЧП, но в больше мере выполняет декларативную функцию и дает лишь общие понятия о государственно-частном партнерстве. Наряду с определенным позитивным эффектом его действия, данный закон не решает всех проблем такого партнерства, в силу отсутствия соответствующих подзаконных актов. Остаются не решенными вопросы отбора частных партнеров, порядок инициации проекта, процесс передачи объекта соглашения в залог при привлечении заемных средств и др.

Как отмечают украинские исследователи Т. Лебеда и И. Запатрина, этот закон и другие законодательные акты, регулирующие деятельность в сфере реализации общественно важных проектов путем сотрудничества государственного и частного сектора, не сформировали единого системного видения и не выстроили понятную модель организации такого сотрудничества, что в значительной степени связано с тем, что этот механизм является новым с точки зрения экономической и социальной сущности, правовой природы, терминологии. В большинстве потенциальных участников ГЧП отсутствует единое видение относительно сущности этого явления и преимуществ, которое может предоставить сочетанием усилий государства и власти при реализации

общественно значимых проектов. Концептуально не становится отчетливо понятно, каким образом ГЧП соотносится с инвестиционным процессом, какую роль должно играть государство и органы местного самоуправления, на каких принципах должно происходить сотрудничество государства и бизнеса [94, с.57]. Также ситуация усугубляется отсутствием соответствующей институциональной среды. Знания публичной власти по этому вопросу ограничены, опыт и необходимые навыки в реализации проектов отсутствуют. С использованием механизмов ГЧП в Украине не построено ни одного нового инфраструктурного объекта, фактически реализованные проекты ГЧП сформированы на идеологии государственных закупок и не предусматривают серьезных инвестиционных вложений. Среди частных партнеров нет ни одного действительно стратегического зарубежного инвестора. Практических руководств, разъяснений и методических рекомендаций, которые могли бы подсказать – как структурировать проекты ГЧП – в Украине не существует [66].

Реальным шагом навстречу решению проблемы несовершенства законодательного регулирования в сфере государственно-частного партнерства стало принятие в ноябре 2015 года Верховной Радой Украины Закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины (относительно снятия регуляторных барьеров для развития государственно-частного партнерства в Украине и стимулирования инвестиций)». Он предусматривает создание более эффективных механизмов для сотрудничества между государством и территориальными общинами (государственными партнерами) и частными партнерами в рамках ГЧП, улучшение инвестиционных условий и гарантий для частных инвесторов путем внесения изменений в соответствующие законы Украины и устранение несоответствий, которые данные законы содержат [16].

Отсутствие четкого правового пространства и его границ в сфере ГЧП в значительной мере увеличивает риски связанные с реализацией проектов, что выступает ведущим ограничителем полноценного сотрудничества. Ни одна из форм ГЧП, в том числе и концессии, не представлены в законодательных актах в

достаточном объеме, позволяющем активно применять их в практике хозяйственных отношений. В результате в Украине каждый отдельный проект в рамках ГЧП является уникальным, имеет индивидуальные особенности, осуществляется в ручном режиме, несовершенный с правовой точки зрения, требующий от частного партнера постоянных согласований на всех уровнях и этапах реализации. Уменьшение рисков реализации проекта происходит не за счет совершенного законодательства и многообразного положительного опыта, а лишь благодаря сопровождению проектов государственно-частного партнерства приглашенными зарубежными консультантами и лоббированием интересов в органах государственной власти.

У отечественного бизнеса существуют риски формируемые деятельностью государственных органов власти, государства как партнера проекта. Коррупция и создаваемые самим государством административные барьеры не способствуют улучшению отношений между участниками соглашения. Фактически любой проект ГЧП, даже успешно начатый, может оказаться нежизнеспособным в силу несовершенства инвестиционных договоров и недоверия к судебной практике решения спорных вопросов со стороны бизнеса. В Украине проекты государственно-частного партнерства создаются и реализуются методами неформального взаимодействия, что усиливает непрозрачность проекта и ограничивает распространение опыта. Все важные составляющие могут быть решены преимущественно в обход иерархической структуры, как правило, обсуждаются и согласовываются неформально. Такая тенденция усиливается фактической приватизацией частным сектором, в первую очередь крупным, многих государственных структур. Это позволяет быстрее достигать поставленных целей, вынуждая функционировать государственный механизм управления исходя из собственных интересов и по своим правилам. В результате ГЧП становится недостижимым для большей части украинского бизнеса, не имеющего налаженных связей с кредитными организациями и местными властями.

Государство, своими непродуманными действиями, подталкивает украинский бизнес развивать экспортоориентированную модель экономики, тем самым уменьшая значимость и приоритет внутреннего рынка. Отечественные предприятия получают кредиты преимущественно в зарубежных банках, создают за рубежом филиалы, продажа сырьевых продуктов, происходит активный вывоз капитала. Все это является следствием чрезмерного налогообложения, отсутствия гарантии прав собственности, во многих отношениях слабости институциональной и законодательной базы. Механизм эффективного финансирования тормозится нежеланием банков выдавать частным предприятиям средства на длительный период. Финансирование инвестиционного проекта осложняется отсутствием у многих компаний необходимого капитала, что требует использование заемных средств, и в украинских условиях продуцирует дополнительные факторы риска.

Усугубляет ситуацию отсутствие централизованного государственного органа, направленного на координацию деятельности, предоставление организационной и иной помощи частным партнерам, контроль реализации проекта и других функций в рамках ГЧП осуществляемых на государственном, региональном и муниципальном уровнях. Важным шагом на этом пути стало создание вице-президентом НАН Украины, академиком В. Гейцем в 2010 году Украинского центра содействия развитию публично-частного партнерства. Его миссия состоит в создании условий для реализации проектов общенационального и регионального значения на основе публично-частного партнерства, развитии научно-методологического, правового и организационного обеспечения в этой сфере [192]. Центр организует дискуссии по проблемам развития механизма ГЧП в Украине, накапливает и изучает опыт, формирует базу данных успешно реализованных проектов. Несмотря на различие выполняемых функций, подобные центры действуют во многих странах мира, о чем свидетельствуют данные приложения В. Деятельность таких центров включает проведение экспертной оценки, разработку методологического обеспечения, а также положительно влияет на совершенствование существующей законодательной базы.

3.2. Механизм разрешения социально-трудовых конфликтов между социальными партнерами

Процессы, произошедшими за последние 20–30 лет в мировой экономике привели к изменениям в содержании труда и структуре занятости, к тенденции замещения физического труда преимущественно умственным. Повсеместное распространение умственного труда, результаты, которого не имеют непосредственной связи с результативностью производства, снижает способность механизмов товарной (стоимостной) оценки работы побуждать работника придерживаться общественно обусловленных стандартов эффективности и развивать собственные способности для наиболее полной реализации собственных возможностей в создании общественно полезного продукта. Вместе с тем круг интересов работодателей принципиально отличается и предусматривает максимизацию прибыли всеми доступными способами, повышение конкурентоспособности предприятия, улучшение качества производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), увеличение производительности труда, снижение текучести кадров.

Все это ведет к возникновению социально-трудового конфликта между руководством предприятия и его работниками (рис. 3.3). Он представляет собой разновидность социального конфликта, возникающего между работодателями и наемными работниками, предметом которого являются противоречия в сфере социально-трудовых отношений и в отличие от других видов конфликтов носит ресурсно-затратный характер. Различают индивидуальные или коллективные конфликты. А среди способов противостояния руководству предприятия выделяют активное (забастовки, пикетирование, саботаж) и пассивное (отлынивание от работы, нецелевое использование ресурсов, небрежное отношение к должностным обязанностям, торможение инициатив) сопротивление менеджменту [160, с. 286–289]. При этом основное назначение социального партнерства – упреждать конфликты, добиваться принятия взаимоприемлемых

решений путем согласования социально-экономических интересов работодателей и наемных работников.

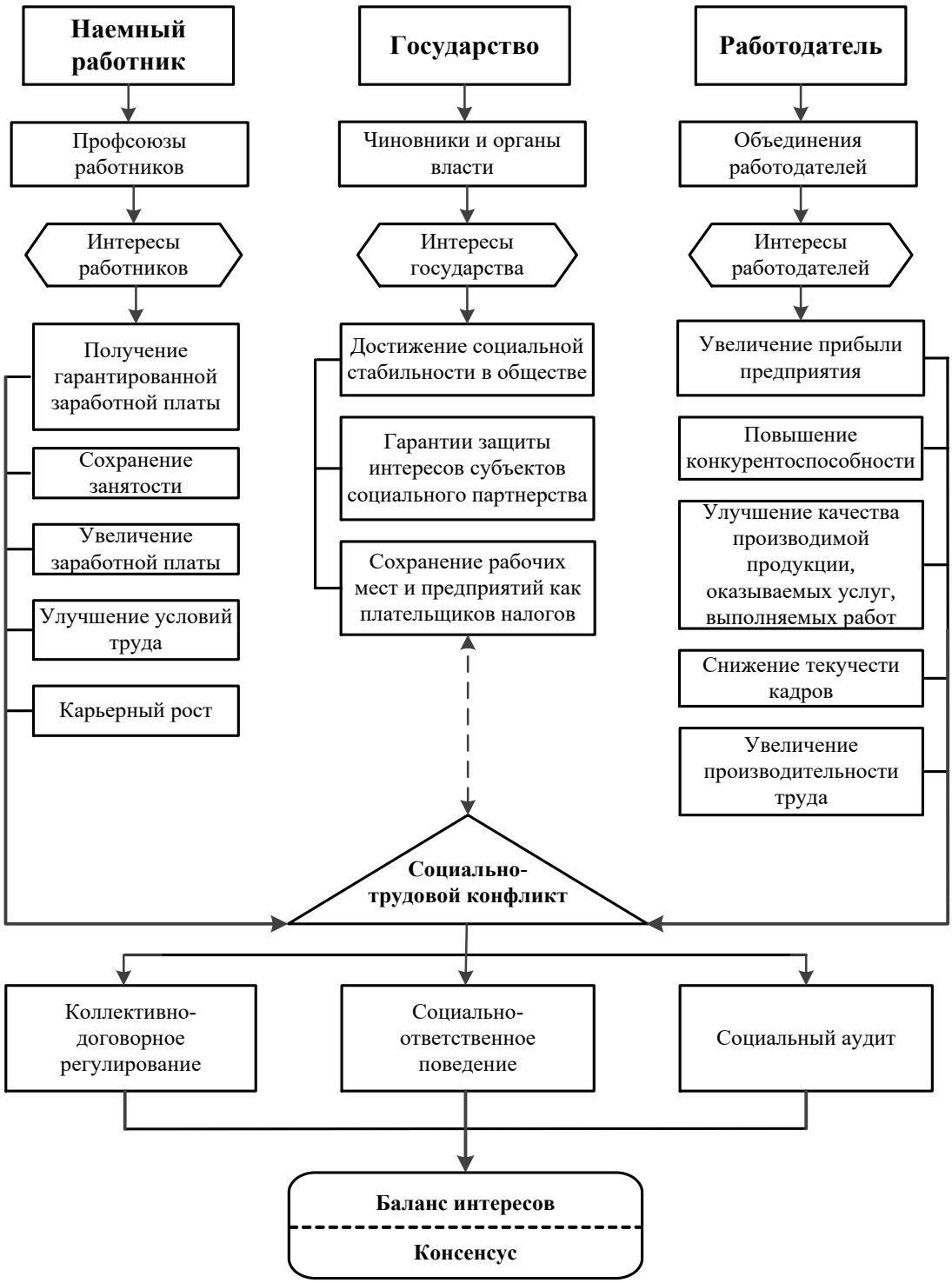


Рисунок 3. 3 – Механизм разрешения социально-трудовых конфликтов и достижения компромисса между социальными партнерами

С целью развития социального диалога между субъектами трудовых отношений, по мнению автора, следует во взаимосвязи рассматривать три основных инструмента, составляющих единый механизм разрешения социально-трудовых конфликтов на предприятии и развития системы трипартизма [29]:

– коллективно-договорное регулирование трудовых отношений;

– социально-ответственное поведение всех субъектов социального партнерства;

– систематическое проведение социального аудита на предприятиях.

Коллективный договор позволяет работникам принимать участие в принятии решений, тем самым уменьшая абсолютную власть работодателя в вопросах, которые раньше решались лишь только в нормативном порядке. Реализация его условий предполагает распределение обязательств между работодателями, правительством, министерствами, местными органами исполнительной власти, местного самоуправления. Детально составленный коллективный договор обеспечивает наиболее оптимальные стабильные отношения между работниками и работодателями, выступает правовым гарантом для создания приемлемых условий и оплаты труда. Именно такая форма сотрудничества может одновременно решать задачи защиты интересов работников и развития производства в стране, служит правовым фундаментом согласования и принятия коллективных договоров, регулирующих трудовые отношения между трудом и капиталом на уровне предприятий и организаций.

Несмотря на то, что институт коллективно-договорного регулирования существует и в нашей стране и за рубежом уже продолжительное время, необходимо уделять больше внимания не только наличию, но и качеству экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений. Так, в целях повышения качества коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях Б. Г. Збышко предлагает анализировать ряд показателей [68, с. 140]:

Уровень декларативности содержащихся в коллективном договоре мероприятий (норм):

$$У_{дм} = \frac{Ч_{дм}}{Ч_{м}} \times 100 \quad (3.1), \text{ где}$$

Удм – показатель уровня декларативности мероприятий договора;

Чдм – количество декларативных мероприятий или воспроизводящих нормы действующего законодательства;

Чм – общее количество внесенных в коллективный договор мероприятий.

Уровень корпоративности коллективного договора:

$$У_{к} = \frac{Ч_{кн}}{Ч_{н}} \times 100 \quad (3.2), \text{ где}$$

Ук – показатель уровня корпоративности коллективного договора;

Чкн – количество корпоративных норм (принятых в процессе заключения коллективного договора и существенно отличающихся от действующих в отрасли, регионе, включая внесенные повторно);

Чн – количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

Уровень новаторства коллективного договора:

$$У_{н} = \frac{Ч_{нн}}{Ч_{н}} \times 100 \quad (3.3), \text{ где}$$

Ун – показатель уровня новаторства коллективного договора;

Чнн – число новых корпоративных норм (внесенных впервые);

Чн – количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

Помимо коллективно-договорного регулирования отношений трудовой сферы достижение согласия между социальными партнерами требует социальной ответственности и доверия друг к другу со стороны каждого из участников диалога (*см. рис. 3.3*). Именно социальная ответственность в мировой практике является тем связующим звеном, которое органично объединяет интересы бизнеса, государства и общества и, по утверждению К. Блохина, выступает фактором, балансирующим интересы в обществе [8, с. 22–23]. Концепция социальной ответственности прошла долгий и противоречивый путь становления и развития (рис. 3.4), который можно условно разбить на 4 этапа: ответственность перед богом, правовая, экономическая и гражданская ответственность [44, с. 52–53].



Рис. 3.4 – Генезис и современное содержание социальной ответственности предприятия

У концепции появилось множество оппонентов, основным из которых стал М. Фридман, который утверждал, что ответственность может быть только индивидуальной в силу того, что корпорация – это искусственная персона, поэтому она не может быть ответственной. А единственная ответственность бизнеса – увеличение прибыли для своих акционеров [44, с. 52 –53]. Сегодня содержание отношений бизнеса и общества, получившее отражение в концепции корпоративной социальной ответственности (КСО), трактуется и оценивается авторами по-разному [86, с. 18-19]. Сторонники теории «корпоративного эгоизма», считают, что единственная ответственность бизнеса — увеличение прибыли для своих акционеров, а его основная обязанность заключается в производстве продуктов и услуг на таком уровне эффективности, которое ожидает общество и выполнении установленных законом обязательств в отношении акционеров и работников предприятия. Приверженцы теории «корпоративного альтруизма», напротив, убеждены в обязанности предприятий участвовать в социально-инфраструктурных проектах на уровне местных сообществ, а также поддерживать сохранность природной окружающей среды. Сторонники центристского подхода (теория «разумного эгоизма»), определяют социальную ответственность бизнеса просто «хорошим бизнесом», который ведет к сокращению долгосрочных потерь прибыли. Затраты на социальные и благотворительные программы сокращают текущую прибыль, но в долгосрочной перспективе создают благоприятное социальное окружение и, следовательно, устойчивые прибыли. Также эти затраты способствуют узаконенному снижению налогооблагаемой базы предприятия и повышают его репутацию.

Автор согласен с мнением последних, ведь не зря ведущими американскими консалтинговыми компаниями проводилось множество разнообразных исследований, которые подтвердили положительный эффект от реализации в деятельности предприятия социальной ответственности для его репутации, достижения конкурентных преимуществ и одной из главных целей его функционирования — максимизации прибыли.

Исследования, выполненные американскими консалтинговыми компаниями Walker Information и Council on Foundations, установили зависимость между социальной ответственностью, репутацией и преданностью торговой марке. Так, увеличение показателя репутации компании на единицу приводит к увеличению преданности торговой марке для промышленных предприятий на 0,42 единицы, для компаний розничной торговли — на 0,55 пункта (0,5 означает значительную связь, а 0,1 — незначительную). При этом увеличение экономической ценности компании розничной торговли на тот же пункт повышает репутацию только на 0,32 пункта. Совместное исследование консалтинговых компаний Towers Perrin и Sandra Waddock & Samuel Graves на базе 11 компаний с высокими показателями социальной ответственности и 11 с низкими показало, что на протяжении 10 лет у компаний, реализующий концепцию КСО, финансовые показатели выше, чем у компаний с низким уровнем ответственности, а именно: доход на инвестированный капитал — выше на 9,8 %, доход с активов — на 3,55 %, доход с продаж — на 2,79 %, прибыль — на 63,5 % [213, с. 15–17]. Позже сходные результаты были получены аналитической организацией Conference Board на базе исследования деятельности 469 американских компаний разных отраслей и подтвердили, что существуют значительная положительная корреляция между доходностью активов (Return On Assets, ROA) и социальной активностью компании; между доходностью продаж (Return On Sales, ROS) и социальной активностью компании; а также положительная, хотя и менее значительная, корреляция между доходностью капитала и доходностью акций (Return On Capital, ROC; Return on Equity, ROE) и социальной активностью компании [188]. Таким образом, социальные показатели оказывают почти вдвое большее воздействие на репутацию компании, чем экономические.

В мировом научном сообществе все же сформировался консенсус в оценке ключевых характеристик КСО, в частности, достигнуто согласие о том, что она добровольна, но не дискретна, что она нормативна, хотя и не подразумевает обязательного правового закрепления. Существует два подхода к формированию социальной ответственности, которые различаются в зависимости от степени

жесткости ее регулирования государством. Первый подход предусматривает определение степени своего вклада в общество самой компанией, практикуется американскими компаниями (Ford, Philip Morris, Intel и др.). Так, администрация США не столько принуждает, сколько поощряет социально ответственные компании через налоговые льготы и зачеты, закрепленные на законодательном уровне, а также создает так называемый режим «наибольшего благоприятствования» для предпринимателей. Выполняя часть работы государства, американский бизнес вправе рассчитывать на ответные уступки. Например, в инструкциях федерального суда США записано, что штрафы компании могут быть уменьшены или полностью отменены, если они осуществляют эффективное социальное инвестирование [213, с. 23]. Однако при этом подходе вне зоны интересов бизнеса оказываются проблемы занятости, профессиональной квалификации населения, решение экологических проблем, реализация долговременных стратегически ориентированных социальных проектов [114, с. 33].

Второй подход, который характерен для европейских компаний, подразумевает выработку государством и обществом обязательных к исполнению требований к бизнесу. Для континентальной Европы характерно установление государством достаточно жестких юридических норм, обязывающих компании неукоснительно следовать принципам социальной ответственности. Соответствующие законы приняты в Великобритании, Швеции, Голландии, Франции и др. В министерстве торговли и промышленности Великобритании существует должность специалиста, который занимается разработкой государственных мер направленных на повышение социальной ответственности корпораций [213, с. 22–23]. Здесь предприниматели платят достаточно большие налоги, а государство на эти деньги создает условия для реализации наиболее значимых социальных потребностей населения. Так, в Германии на финансирование социальной сферы, образования и здравоохранения расходуется около 70 % государственных средств из бюджетов разных уровней власти и внебюджетных фондов социального страхования. При этом тысячи немецких

компаний выделяют средства, разрабатывают и реализуют проекты в разных сферах, среди которых: производственное обучение, экология, охрана здоровья, техника безопасности на производстве, развитие и использование инфраструктуры, развитие местных самодеятельных и общественных организаций как в самой Германии, так и за ее пределами. Вот некоторые из проектов, которые финансируются крупными немецкими концернами: ABB — экологически правильная переработка ядовитых отходов в Таиланде; Allianz AG — микрострахование, т. е. страхование рисков совсем маленьких предпринимателей; Faber-Castell — введение социальных стандартов на производящих предприятиях в Индии; Siemens — интернет-образование в Южной Африке; Volkswagen — борьба со СПИДом на рабочих местах [177, с. 253]. Недостатком этого подхода выступает неэффективность социальных услуг, оказываемых государственными учреждениями. Они, как правило, как и в нашей стране, стремятся минимизировать свои действия, требуя максимально возможного финансирования проектов [114, с. 33].

Одна из главных проблем ориентации украинского бизнеса на тот или иной поход к социальной ответственности заключается главным образом в отсутствии соответствующей государственной социальной политики, которая бы стимулировала те или иные направления деятельности предприятий. При этом первый подход во многом противоречит сложившимся традициям, культуре общества, менталитету украинского населения. Он может быть реализован только в условиях гражданского общества и на принципах прецедентного права. Реализация второго подхода в практике украинского бизнеса более правдоподобна, однако также осложняется низким уровнем развитости права, несоблюдением его норм и гражданских институтов, а также неразвитостью институтов гражданского контроля за деятельностью государства [34, с. 60–61].

При этом результаты исследования бизнес-сектора Украины, которые были проведены ООН, установили ежегодный рост уровня осведомленности предпринимателей о социальной ответственности и констатировали, что украинские компании активно реализуют различные инициативы в сфере

социальной ответственности. Несмотря на то, что почти половина украинских компаний считает, что решение социальных проблем — это функция государственных структур, а бизнес должен только обеспечивать владельцам получение прибыли, а государству - уплату налогов, они обеспокоены состоянием разрешения социальных проблем в обществе, и осознают целесообразность своего участия в их решении [58, с. 53].

Украина вслед за ведущими европейскими странами, с целью продвижения и реализации принципов социальной ответственности бизнеса с 2006 года присоединилась к подписанию Глобального договора (Global Compact). Он базируется на десяти принципах поведения предпринимателей (поддерживать и уважать права человека, не быть причастным к их нарушениям, поддерживать свободу объединения и признавать коллективные договоры, осторожно подходить к экологическим вопросам и др.) и является инициативой, направленной на содействие социальной ответственности бизнеса и поддержку решения предпринимательскими кругами проблем глобализации и создания более стабильной и всеобъемлющей экономики. На сегодняшний день к Глобальному договору присоединилось более 8000 компаний и организаций из 130 стран мира, в том числе около 200 украинских компаний [105].

В настоящее время реализация социально ответственного поведения ведущими украинскими компаниями осуществляется в соответствие с международным стандартом по социальной ответственности — ISO 26000, который также активно пропагандируется в средствах массовой информации. В 2008–2013 гг. издательский дом «Галицкие контракты» реализовал проект «ГVардия социально ответственных компаний», который оценивал открытость и активность компаний в сфере КСО с целью повышения значимости корпоративной социальной ответственности в среде украинского бизнеса, расширения практики ее применения и стимулирования системного подхода к КСО [162]. Очевидно, что с обострением политической ситуации и последовавшим социально-экономическим кризисом в стране проект потерял первостепенное значение и был приостановлен.

Эволюция и развитие социальной ответственности предпринимательских структур привели к формированию нескольких уровней социально ответственного поведения предприятий [176, с. 95–97], которые реализуются в практике не только зарубежными компаниями и корпорациями, но и отечественными (*см. рис 3.4*). Первый — базовый уровень, требования которого заключаются в добросовестном выполнении своих прямых обязательств перед обществом и государством: регулярная выплата заработной платы, размер которой должен обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы различной квалификации; соблюдение норм трудового законодательства; своевременная уплата налогов в полном объеме; обеспечение установленных стандартов качества продукции. Эти требования выполняются большинством украинских предприятий, которые работают не в теневом секторе экономики.

Второй уровень связан с развитием партнерских внутрифирменных отношений и предполагает учет интересов работников на основе переговорного процесса. Помимо соблюдения базовых обязательств этот уровень гарантирует предоставление работникам определенных льгот и социальных услуг посредством реализации целевых социальных инвестиций в виде инвестиций в человеческий капитал (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала; совершенствование организации и обогащение содержания труда; охрана труда и здоровья работников) и социальных инвестиций, отдача которых носит преимущественно косвенный характер и трудно поддается учету (улучшение пенсионного и жилищного обеспечения; программы направленные не на самого работника, а на членов его семьи). Так, самое крупное предприятие горно-металлургического комплекса Украины ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог» — одно из немногих предприятий в Украине, которое строит жилье для своих работников. За период с 2007 по 2011 гг. было построено и введено в эксплуатацию 5 жилых домов (594 квартиры), в которых семьи работников данного предприятия получили квартиры бесплатно [72, с. 26].

Важным направлением выступает социально ответственная реструктуризация, которая включает корпоративные программы, призванные

обеспечить проведение реструктуризации социально ответственным образом и в интересах персонала компании (информационные кампании, освещающие предстоящие структурные изменения, мероприятия по профессиональной переподготовке и содействия в трудоустройстве, осуществление компенсационных выплат сотрудникам, попавшим под сокращение и т.д.) Например, в группе компаний «Метинвест» был осуществлен вывод непрофильных видов деятельности (клининговых, медицинских, ремонтных услуг, услуг по охране территории и объектов предприятий, услуг по организации питания) на аутсорсинг, который коснулся в 2010 году около 5 % сотрудников. При этом компания поддерживала постоянное взаимодействие с организациями-аутсорсерами, которые были отобраны на тендерной основе по определенным критериям, для обеспечения комфортного перехода к ним персонала «Метинвеста». При переводе работников в аутсорсинговые компании за ними как минимум в течение года сохранялись условия труда (график работ, уровень зарплаты, социальные выплаты, предусмотренные коллективными договорами), что закреплялось в соглашениях, подписанных между предприятиями и аутсорсинговыми компаниями [123, с. 31].

Третий уровень внешний по отношению к отдельной корпорации, но не к бизнес-сообществу в целом, охватывает программы и направления деятельности, сфера действия которых выходит за рамки предприятия. Объектом социальных инвестиций в данном случае становятся население территорий либо отдельные его категории, где разворачивается деятельность предприятия, корпорации. Сюда попадают все благотворительные программы и частично программы, изначально нацеленные на создание благоприятных условий деятельности компании, дающие «сопутствующий эффект» (вложения в транспортную инфраструктуру региона, благоустройство территории, освещение улиц) в отличие от отчисления налогов данная форма позволяет проследить за целесообразным использование средств и получить конкретный конечный результат в виде повышения качества жизни и улучшения среды обитания.

Немаловажная роль при этом отводится программам в области природоохранной деятельности и ресурсосбережения, которые осуществляются по инициативе компании для сокращения вредного воздействия на окружающую среду, направлены на экономное потребление природных ресурсов, повторное использование и утилизацию отходов, предотвращение загрязнения окружающей среды, организацию экологически безопасного производственного процесса и т.д. Так, по данным социальной отчетности инвестиции в охрану окружающей природной среды корпорации «Оболонь» с 2010 по 2014 гг. составили 84,4 млн. грн., а переработка и повторное использование отходов собственного производства в 2014 году — 95,2 % [118, с. 46–47]. Неотъемлемой частью ее хозяйственной деятельности является формирование комплексной экологической культуры в соответствии с внедренным стандартом систем экологического управления ISO 14000, которая предполагает постоянный контроль и анализ влияния производства на окружающую среду; усовершенствование технологий в соответствие с экологическими аспектами; постоянный радиологический контроль на всех уровнях производственного процесса; минимизация вредных выбросов благодаря использованию современнейшего оборудования; воспитание экологического сознания персонала путем обеспечения справочной информацией, инструкциями и учебными материалами.

Существует и иная группировка уровней социальной ответственности. Первый уровень — так называемый «этап писем», когда недовольные профсоюзы и государство навязывают владельцу компании те или иные мероприятия. Предприниматель руководствуется не собственной социальной политикой, а действует скорее по принуждению, чем по доброй воле. На втором уровне компания вступает во взаимодействие со своими партнерами (персоналом, органами власти, местным сообществом и др.), пытается определить выгодные обеим сторонам направления социальных инвестиций, одновременно совмещая это со своей коммерческой политикой. На таком этапе сегодня находятся 80 % корпораций в мире. На третьем уровне социальной ответственности бизнес занимает активную позицию, сам инициирует реализацию социальных проектов

(создание новых рабочих мест, программы переподготовки кадров, социальное кредитование и т. д.) [158].

Распространенность корпоративной социальной ответственности в современных условиях обусловлена новым пониманием стратегической конкурентоспособности крупного бизнеса, в котором вместе с аспектами экономической и управленческой эффективности все более значимой становится способность компании строить с обществом и государством цивилизованные отношения [32, с. 118]. Вместе с тем повышающаяся социальная роль и социальная ответственность бизнеса не исключает важной и определяющей роли государства в социально-трудовых отношениях. Государственные властные структуры, создавая ту или иную экономическую среду, формируют экономические интересы работодателей, развивающих наиболее выгодные для них производства. В том случае, когда решения органов законодательной и исполнительной власти ошибочны и неточны, экономические интересы работодателей вступают в противоречие с интересами общества в целом и становятся факторами роста социальной напряженности.

Оно не только создает ту или иную экономическую среду, но и определяет некий минимальный социальный стандарт, руководствуясь которым работодатели выстраивают социально-трудовые отношения с работниками. И от того, сколь высоким будет данный социальный стандарт, зависит уровень тех гарантий и обязательств, которые готов выполнить наниматель рабочей силы по отношению к работнику в дополнение к государственным гарантиям. Таким образом, возникает эффект «замкнутого круга», очень наглядно проявляющийся в сфере оплаты труда. Работодатель, формально выполняя требование закона и устанавливая минимальный размер оплаты труда в организации не ниже принятого законом уровня минимальной заработной платы, имеет полное юридическое право держать этот уровень в минимально допустимых пределах, что и делает, многократно занижая тем самым цену труда.

Пассивность государства сегодня сдерживает социальные инвестиции украинского бизнеса. Если государство в лице центральных органов власти пока

не в состоянии выступать адекватным партнером в социальных проектах, оно, по крайней мере, должно создавать все условия для развития корпоративной ответственности. На законодательном уровне необходимо предусмотреть льготы для компаний, создающих рабочие места и инвестирующих средства в социальную сферу, а также занимающихся благотворительностью. Изменение налоговой и тарифной политики должно быть предсказуемым, потому что затраты на социальные проекты закладываются в бюджет компании, и их реализация зависит от выполнения намеченных планов по доходам и прибыли. Автор согласен с мнением А. Александрова о том, что в целях развития принципов социальной ответственности необходима профессиональная институциональная поддержка со стороны государства, которая включала бы факторы стимулирования (льготное налогообложение, снижение регуляторного и административного давления со стороны местных фискальных органов власти и др.), управления социальными программами, а также прозрачную отчетность перед обществом участия в социальных программах предприятий и целевое использование средств государством [1, с. 86].

Социальная ответственность государства должна проявляться в законодательном обеспечении социально-приемлемого уровня благосостояния основных групп населения; обеспечении доступности декларируемых социальных гарантий в области здравоохранения, образования, занятости и т. д.; создании благоприятных условий для развития предпринимательской деятельности в целях оказания поддержки экономически активному населению. Государство даже в условиях кризиса не должно допускать социального взрыва. При этом оно должно создать эффективно функционирующую систему социальных гарантий для представителей различных групп и слоев населения, обеспечить условия для свободного развития, максимального раскрытия творческого потенциала каждого индивида, гарантировать личную безопасность гражданам, обеспечение здоровой среды их существования.

Если говорить о социальной ответственности профсоюзов, то она предполагает не только защиту интересов наемных работников, но и

ответственность перед другими социальными партнерами. А социальная ответственность отдельного человека — личности сводится к тому, что каждый индивид может и должен осознавать свою роль в рыночной экономике, быть ответственным за свое благосостояние, обеспечивающее воспроизводство своей рабочей силы и позволяющее наращивать трудовой потенциал в его физической, интеллектуальной, социальной составляющих. При этом речь идет об ответственности перед государством за те экономические результаты, которые могут быть достигнуты каждым человеком, а также отдельными социальными группами, представителями профессиональных сообществ, обществом в целом.

Украина пока проходит важный период реализации своей цели относительно повышения уровня социальной, экономической и демократической жизни до уровня западноевропейских стандартов. Процесс реализации этих целей требует привлечения и активной поддержки частного сектора экономики, который путем реализации инвестиционной деятельности и внедрения социально-ответственных бизнес-практик позволит рассматривать нашу страну как серьезного партнера в жизни мирового сообщества. Однако на практике органы власти зачастую пытаются переложить на плечи предпринимателей ряд социальных функций, которые должны изначально реализовываться в рамках социальной политики государства. При этом следует отметить, что сегодня отсутствует единое мнение относительно границ социальной ответственности бизнеса и государства, что обуславливает важность, актуальность и необходимость разрешения данной проблемы. По мнению автора, проблема разграничения социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений является неотъемлемой частью проблем, связанных с развитием социального партнерства.

Сегодня в Украине социально ответственное поведение осуществляется незначительным числом отечественных предприятий, преимущественно крупными корпорациями. При этом поведение некоторых украинских предприятий можно назвать социально безответственным поведением эпохи «первоначального накопления капитала», которое все никак не закончится в

Украине. Социальная ответственность все еще рассматривается как новый модный термин. Поэтому реализация принципов и механизмов социальной ответственности является перспективным направлением деятельности украинских предприятий и важным этапом развития эффективных взаимоотношений с государством и его населением.

На современном этапе социально-экономического развития социальную ответственность нельзя рассматривать индивидуально как ответственность предпринимательских структур или ответственность государства или профсоюзов и наемных работников. Эти категории взаимосвязаны и взаимно дополняют друг друга. Благодаря консенсусу, достигаемому в значительной степени не без помощи социально ответственного поведения всех партнеров трудовых отношений, происходит дальнейшее развитие и совершенствование механизмов социального партнерства. Формирование социально ответственного поведения в предпринимательской среде возможно только при целенаправленной поддержке со стороны государства и его активном участии в решении социальных проблем. А эффективная социальная политика в стране может быть реализована только при активном участии государства, бизнеса, а также отдельных трудящихся и их коллективного представителя — профсоюзов. Поэтому, когда ставится вопрос о социальной ответственности бизнеса, то важно осознавать, что и государство, и работники также должны нести ответственность по отношению к обществу и предпринимателям, что станет залогом успешного взаимного развития и процветания [34, с. 63].

Одним из инструментов, без которого невозможна реализация и развитие социального партнерства, является систематическое проведение социального аудита как на уровне предприятий, так и во взаимосвязи с остальными уровнями национальной экономики. Использование его механизмов позволяет более эффективно развивать социальный диалог между субъектами трудовых отношений [33], а также способствует упрощению разрешения социально-трудовых конфликтов (*см. рис. 3.3*).

Социальный аудит в научных кругах рассматривается с различных сторон, в связи с чем его определяют: как эффективный инновационный инструмент менеджмента на предприятии [93]; прогрессивный инструмент социального партнерства [135]; метод информационно-аналитического обеспечения социально-трудовых отношений [125, с. 42–43]; инструмент регулирования управлением человеческими ресурсами [103, с. 3].

В условиях кризиса и нестабильности рыночной экономики социальный аудит необходимо проводить, прежде всего, на уровне предприятия с целью повышения эффективности регулирования социально-трудовых отношений и принятия конструктивных управленческих решений, направленных на развитие человеческого потенциала, оперативное устранение возникающих конфликтных ситуаций, а также обеспечение конкурентной способности предприятия.

В переговорах по заключению коллективных договоров между работодателями и профсоюзами нет более сложной проблемы, чем распределение прибыли. Она ставит социальных партнеров по разные стороны переговорного процесса. Владелец предприятия считает, что прибыль принадлежит только ему на правах собственности и убежден, что экономия на оплате труда увеличивает прибыль. Профсоюзы систематически требуют увеличения заработной платы, тем самым претендуя на увеличение их доли в прибыли предприятия. Поэтому одним из объединяющих собственников и наемных работников факторов может послужить стремление к достижению конкурентоспособности предприятия. Ведь конкурентоспособным оно становится, если обеспечивает акционерам выплату дивидендов, платит менеджерам и специалистам приличные вознаграждения, рядовым работникам сохраняет рабочие места, выплачивает достойную зарплату. На такой основе значительно проще формируется корпоративная социальная ответственность и достигается социальный консенсус, а аудит конкурентной способности может стать эффективным инструментом социального партнерства.

Очевидно, что социальная функция современных предприятий все в большей степени начинает обусловливать его экономическую функцию — достижение устойчивости и конкурентоспособности. Поддерживать получение

долгосрочной и устойчивой в длительной перспективе прибыли на основе конкурентной способности предприятия, помогает социальный аудит. При этом его важной задачей является оценка соответствия ресурсных показателей возможностям достижения стратегических целей предприятия и ожидаемым последствиям. Его методология должна анализировать состояние и эффективность не только социальной, но и экономической, производственной, технической деятельности организации. Поэтому возникает необходимость в создании новых методов ее оценки, в том числе и способов анализа социально-трудовых отношений и показателей, которые не только отражали бы их состояние, но и служили основой для разработки мероприятий по повышению эффективности социальной и экономической деятельности предприятия.

При внедрении социального аудита в отечественную практику предстоит провести большую разъяснительную работу, чтобы адаптировать его концептуальные основы для понимания предпринимателей, профсоюзов и чиновников. Это обусловлено в значительной степени тем, что до сих пор социальные партнеры сохранили стереотипные представления друг о друге: бизнес опасается использование социального аудита как одной из форм вмешательства государства в его дела, считает, что можно обойтись без профсоюзов. Некоторые профсоюзные деятели убеждены в том, что на собственников можно повлиять только силовыми методами.

Результаты аудиторского обследования являются хорошей предметной базой для осуществления диалога социальных партнеров, который является единственной альтернативой конфронтации. Социальный аудит даёт возможность работодателям осуществить прогрессивные нововведения в области управления человеческими ресурсами и оценить общий уровень функционирования системы управления персоналом, профсоюзам — контролировать соблюдение трудового законодательства, обосновать свои законные требования в переговорном процессе и следить за их реализацией; государству иметь объективное представление о социальной ситуации в стране, регионе, отрасли для определения основных

направлений воздействия в сфере социально-трудовых отношений и участия в диалоге с другими социальными партнерами.

Весьма заметной тенденцией сегодня является формирования национальных моделей социального аудита (американская, французская, немецкая, люксембургская и др.) и возрастающее влияние профсоюзов на проведение аудиторского обследования социально-трудовых отношений. Например, в США проведение социального аудита было одним из требований профсоюзов. Во Франции законодательство обязывает работодателей информировать профсоюзы о результатах аудиторских проверок. В г. Сент-Этьене профсоюзы потребовали от местной власти не только проведения на некоторых предприятиях социального аудита, но и оплаты аудиторских услуг за счет бюджета префектуры. Профсоюзы Люксембурга активно сотрудничают с работодателями по вопросам социального аудита [134, с. 33–34].

В Украине также зарождается национальная модель социального аудита, о чем свидетельствует разработка в 2008 году отечественными учеными проекта Концепции формирования национальной модели социального аудита [103]. Согласно ей социальный аудит следует рассматривать как инструмент системы социального партнерства. Однако в нашей стране пока профсоюзы не принимают активного участия в формировании национальной модели аудита, а данная Концепция так и остается проектом.

Проведение объективного и независимого обследования различных сторон социально-экономических отношений на корпоративном, региональном, территориальном, отраслевом, общегосударственном уровнях в интересах всех социальных партнеров. Результаты аудиторского обследования могут служить базой для принятия социальными партнерами совместного решения, к достижению трудового равновесия и согласия между работодателями и профсоюзами. Система социального аудита может раскрыть потенциальные возможности усовершенствования социально-экономической сферы путем принятия по его результатам эффективных управленческих решений.

3.3. Концептуальные положения развития национальной модели социального партнерства в Украине

Развитие институциональных основ социального партнерства в трансформационной экономике должно отражать ее специфику и логико-исторические трансформации отношений социального партнерства и производиться по двум направлениями: развитие трипартизма и развитие свободного ассоциирования, что позволит сформировать систему социального партнерства, адекватную социальной рыночной экономике [48, с. 111]. Сочетание принципов трипартизма в социально-трудовых отношениях с развитой демократией в общественном устройстве позволило многим странам достичь высоких социально-экономических показателей развития. Благодаря модели трипартизма социальные партнеры берут участие в формировании и реализации экономической и социальной политики. Кроме этого, эффективная модель трипартизма является проявлением социально-ориентированной рыночной экономики, к построению которой стремится Украина. Именно трипартизм явился основой в системе социального партнерства на институциональном уровне функционирования национальной экономики. «Переход Украины к устойчивому социально-экономическому развитию, ее интеграция в европейское и мировое сообщества требует внедрения современных практик взаимодействия государства и бизнеса, а также бизнеса и общества. Именно инновационные мировые практики будут содействовать усилению взаимной ответственности всех участников общественной жизни, созданию условий для дальнейшего стабильного развития общества, которым будет учтен широкий круг интересов и потребностей граждан» [127, с. 42].

В силу слабого развития форм и методов, институциональной среды функционирования в Украине социального партнерства, необходимо объединять в совместной деятельности интересы бизнеса и наемных работников, на условиях взаимной выгоды, равенства, свободы волеизъявления,

согласования действий и решений. По мнению О. Кузьмина, без развитой системы институтов социального партнерства и социально-ориентированной предпринимательской деятельности, которые защищают права производителей, населения и государство, современный рынок не сможет эффективно функционировать. В Украине насущной является необходимость обновления методологии социально-экономического развития, приведение в соответствие с ней законодательной базы, требований человеческого развития и становления общественного прогресса, обеспечения активного поиска механизмов взаимодействия базовых и новых институтов, которые формируются адекватно нового состояния потребностей и возможностей развития национальной экономики, общества, человека [91, с. 155–156].

Данные обстоятельства требуют решения вопроса о месте и роли государства и государственных органов в системе как социального партнерства, так и содействия решению коллективных трудовых споров. Украине необходима модель, в которой проблемы регулирования отношений в трудовой сфере строятся на взаимопонимании работников и работодателей на основе общности интересов, искренней заинтересованности сторон в развитии производства, расширения бизнеса, создания новых рабочих мест, создания качественных условий и необходимого уровня оплаты труда. Так, отмечает В. Венедиктов, сторонам коллективного и трудового договоров должна быть предоставлена реальная возможность обсуждать установление повышенной оплаты труда, дополнительных льгот и компенсаций, учитывая финансовые и другие возможности работодателя, конкретную обстановку, специфику производства, квалификацию работника и т. п. Все это должно способствовать улучшению правового положения наемного работника в процессе труда [12, с. 6].

Развитие социального партнерства в Украине происходило и происходит сверху. Представители государственной власти вместо системного процесса развития социального диалога, реализуют социальный диалог в большей степени как разовую акцию, в виде непосредственной встречи и консультаций сторон. Выступая ведущим социальным партнером и гарантом реализации

социальной политики, государство в украинских реалиях призвана в рамках реализации стратегии социально-экономического развития решить социальные проблемы украинского общества. Ведь переход на принципы рыночной экономики и длительное кризисное состояние социальной сферы привели не только к полному разрушению цивилизационных ценностей и стереотипов внутри общества, но и не обеспечили формирование новых традиций в соответствии с новыми временными вызовами [56, с. 16].

Государство целенаправленно проводит политику ужесточения трудового законодательства, о чем свидетельствует проект трудового кодекса, уже действующие законы, реально расширяющие возможности для работодателей в переговорном процессе с работниками. Положение, при котором работодатели и работники выступают сторонами партнерства свидетельствует о постепенном самоустранении государства от принятия решений. Государство поставило работников в такое положение, при котором они вынуждены самостоятельно договариваться с предпринимателями о размере заработной платы, социальных гарантий и др. Тем самым, государство стремиться избавиться от ответственности связанным с обеспечением для трудящихся достойного уровня и качества жизни. Л. Негель и Л. Макаренко утверждают, что именно государство, а не собственник должно гарантировать минимально необходимый уровень жизни и его безопасность. С предпринимателем можно договариваться, но только о том, что не соответствует минимально необходимому уровню, гарантированному государством [112, с. 99]. Работники оказались один на один с работодателями, и это в ситуации, когда защита интересов труда осуществляется в условиях слабого доверия к украинской судебно-правовой системе. Ситуация усугубляется в силу отсутствия судов, специализирующихся на решении трудовых конфликтов. Трудовые споры и конфликты необходимо решать в специализированных трудовых судах, как это происходит в странах с развитой системой социального партнерства.

Отечественная модель социального партнерства формируется в условиях, когда граждане страны и бизнес осознают неспособность государства

выполнять свою социальную функцию в масштабах необходимых для построения социально-ориентированный экономики, в объеме, декларативно принятым на себя самой же властью; когда проводимые социально-экономические реформы в большинстве своем носят характер профанации или перераспределения ресурсов в интересах находящихся у власти групп людей. Сегодня можно говорить о произошедшей коммерциализации аппарата государственного управления. «Падение производства, низкие доходы преобладающего большинства людей и материальные лишения все же заставили государство принять на себя роль социального регулятора … Власть закрепила за собой пассивную роль социального содержателя … Государство породило феномен бедности, когда из тисков бедности не могут выбраться целые поколения. Масштабная бедность образовала замкнутый круг — низкие доходы населения снижают уровень потребления, как следствие сужаются рынки и сокращаются объемы производства всех отраслей. Но за этим может наступить точка невозврата к прогрессу и социально стабильному обществу» [171], что не позволит реализовать долгосрочное партнерство государства — бизнеса — общества.

Обстоятельный анализ социально-экономического состояния Украины, который проведен специалистами Центра Разумкова, предоставил возможность прийти к выводу, что власть будет продолжать антисоциальную политику дешевой рабочей силы, снижение социальных стандартов, перекладывание на плечи наемных работников и пенсионеров бремени государственных долговых обязательств и последствий экономического кризиса. В составе парламента фактически нет представителей профсоюзов и групп влияния, которые бы представляли интересы наемных работников. Поэтому вероятным является принятие законодательных актов, выгодных для крупных работодателей (в частности — Трудового кодекса, принятие которого затягивается уже более 10 лет) [190]. Механизм регулирования и обеспечения эффективного развития и гармонизации социально-трудовых отношений включающий, в том числе, и международные нормы, зафиксированные в конвенциях и рекомендациях МОТ

не имеет должного нормативно-правового обеспечения. Украинский парламент ратифицировал приблизительно только одну треть конвенций МОТ, что недопустимо для страны находящейся в непростом социально-экономическом положении и декларирующей свою социальную направленность развития.

Действующая в настоящее время национальная модель социального партнерства оказалась практически нежизнеспособной в условиях трансформации экономической системы и связанных с ней переходных процессов. Для большинства украинского общества социально-трудовые отношения оказались неприемлемыми и требующие пересмотра эффективности их использования. Справедливо считает О. Макара, что в украинской модели социального партнерства договоры и соглашения должны быть ориентированы, во-первых, на удовлетворение социальных ожиданий субъектов социально-трудовых отношений (т. е. должны обязательно учитывать ориентацию личности, социальной группы на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей, реализации интересов, обеспечения социальных благ и услуг, что усилит уровень стабильности в обществе, реальности состояния социальной системы в целом), во-вторых, на поиск баланса социальных интересов как совокупности важнейших стимулов, побуждающих отдельного человека, социальную группу или общность к обеспечению активной деятельности и социального взаимодействия, и, в-третьих, на социализацию отношений работодателей и наемных работников [98, с. 148].

В основе модели социального партнерства наиболее целесообразной для Украины должны быть положены механизм правового регулирования договорного процесса; политическая ориентация на систему трипартизма и активного социального диалога; совокупность отношений между институтами государственной власти, местного самоуправления с профсоюзами, как представителями трудящихся и представителями предпринимателей; уровень участия работников в управлении предприятием и участия в системе распределения прибыли. Необходима трансформация системы социального партнерства за счет создания институтов, способных максимально

обеспечивать макроэкономическую стабильность и отвечать интересам общества, а не концентрировать интересы бизнеса или власти, система основанная на взаимодействии и ответственном разделении функций между государством, бизнесом и представителями работников. Эффективные институты социального партнерства формируются под воздействием сильного государства, способного воздействовать на субъекты рынка, которые не соблюдают действующие правила и требования, так и на собственный аппарат управления, который своим бюрократическим воздействием искажает установленные нормы. При этом, государство выступает инструментом реализации процесса децентрализации, основанном на формировании эффективной системы самоуправления, обеспечения стабильности, развития и усовершенствования в экономической системе, основой которой служит рыночное хозяйство и частное предпринимательство (рис. 3.5).



Рисунок 3.5 – Функции государства, направленные на развитие института социального партнерства

Особое место в модели партнерства отводится институту государственно-частного партнерства, представляющего собой одну из основ государственного регулирования структур украинского бизнеса, как экономико-правовую форму взаимоотношений государства, общества и бизнеса. Именно государственно-частное партнерство по принципу социальной ответственности бизнеса исходя из пропорций капитала должно стать одним из основных элементов формируемой отечественной модели социального партнерства. Такой конструкции, при которой взаимоотношения между партнерами направлены на благоприятное достижение целей устойчивого человеческого развития, объединяющей тред-юнионистскую и межсекторную модель социального партнерства. Можно согласиться с мнением Г. Савранской, о том, что сейчас делаются только первые шаги в реализации модели межсекторного социального партнерства:

- во-первых, осуществляется качественное изменение негосударственных некоммерческих организаций. Сегодня НКО перешли от разовых акций к реализации масштабных социальных программ и проектов, направленных на решение общегосударственных задач;

- во-вторых, происходит постепенное дозревание бизнеса для осуществления продуманной и целенаправленной социально ответственной работы. Рост значимости нематериальных активов привело к тому, что все больше бизнес-организаций нацелены не только на развитие того или иного направления благотворительности, но и на реализацию более масштабных коалиционных программ в социальной сфере;

- в-третьих, постепенный переход власти от настороженности и подозрений в адрес НКО к способности воспринимать эффективное партнерство. Властные структуры сейчас начинают рассматривать взаимодействие с некоммерческим сектором как одна из важных задач [167, с. 125].

В рамках социального диалога государство определяет векторы и условия экономического развития, задача бизнеса принимать участие в их постановке и нести ответственность за реализацию. Это процесс, в котором поставленные

государственные задачи корректируются с учетом интересов бизнеса и целей социально-экономического развития на основе принципов формирования социально-ориентированной экономики. Как отмечает В. Звонарь, «партнерство межсекторного взаимодействия» отражает принцип партнерства действия, необходимое для обеспечения реального и эффективного стимулирующего влияния усилий партнеров на социальное развитие ... Соотношение межсекторного партнерства и понятие социального диалога: второе как акт коммуникации (взаимного выяснения позиций партнеров) является предпосылкой первого» [69, с. 6]. Социальная ответственность бизнеса не подменяет социальный диалог, предполагающий взаимное доверие и общение равных партнеров. Взаимоисключение этих понятий приводит к подрыву основы для ведения честного и открытого социального диалога. Только дееспособный механизм социального диалога, систематический анализ и учет интересов основных социальных групп общества, синергетический эффект действия всех заинтересованных сторон позволяет находить взаимопонимание, обеспечивать устойчивое экономическое развитие.

Несмотря на достаточно продолжительный период развития, в Украине отсутствует единство в понимании содержания и значения социального партнерства различными субъектами экономики. Государство и бизнес вкладывают в него почти диаметрально противоположное значение. Если государство преследует в первую очередь решение социальных проблем, то крупным бизнесом движет стремление выхода на международные рынки капитала, с обязательным требованием соблюдения цивилизованных условий ведения предпринимательской деятельности. Совместные усилия государства, бизнеса и общественности должны быть направлены на разработку общих принципов и слагаемых социального партнерства. Навязанное государством сверху понимание партнерства не даст желаемого результата, а станет попыткой решения накопившихся в социальной и других сферах проблем за счет бизнеса. Нерешенность данного вопроса и его затягивание будет усиливать

стремление государства представить партнерство бизнесу в виде дополнительной фискальной обязанности.

Украинское общество подошло к решению вопроса социального диалога и социальной ответственности бизнеса, и наиболее заинтересованными сторонами выступает государство и крупные отечественные компании. Украинские компании, получая кредиты от западных банков, вынуждены становится прозрачными и социально ответственными не по своим убеждением и мировоззрению, а в силу необходимости. Украинский бизнес в целом еще не поднялся на такой уровень социальной ответственности при котором не возникают вопросы уплаты или неуплаты налогов, скрытия или выплаты зарплаты в полном объеме. Отрицательное воздействие на построение эффективной модели социального партнерства оказывает наличие в экономике Украины значительной доли теневой экономики. Для эффективности процесса развития социального партнерства необходимо изменение самого характера ведения предпринимательской деятельности, и прежде всего, достижение открытости и прозрачности. Всякая договоренность сторон может быть достигнута на основе полной осведомленности об экономическом состоянии предприятия, предоставлении объективной финансовой информации. Социальная ответственность бизнеса способна проявить свои потенциальные положительные возможности лишь в условиях конкурентоспособности, получения прибыли предприятием. Неконкурентоспособный, убыточный или работающий в тени бизнес не имеет ни стимулов, ни возможности направлять средства в развитие человеческого капитала, охрану окружающей среды и другие социальные программы. Компании в своей деятельности должны руководствоваться не только стандартными коммерческими и финансовыми показателями, но и более широкими общественными интересами и требованиями устойчивого развития, охраны окружающей среды, соблюдения бизнес-этики, не ущемления социальных и экономических прав [133, с. 5].

Среди препятствий развития взаимной ответственности государства, общества и бизнеса можно выделить неготовность украинских

предпринимателей к бескорыстной заботе об обществе, в котором они живут и работают. По-прежнему действует правило требования взамен наград, признания или иных преференций. Тем более, корпоративная филантропия не распространяется на инвестирование в социальные объекты, весьма далекие от бизнеса и прямого влияния на него не оказывающие. Украинская социальная ответственность бизнеса на всех уровнях экономики сводится преимущественно к формату принудительного участия в реализации социальных программ, инициированных государством. Крупный бизнес позиционирует себя как добросовестного налогоплательщика, стремящегося к росту капитализации, демонстрирующего реальную прибыль, осознающего свою корпоративную социальную ответственность. Параллельно с этим, именно крупный бизнес является основным источником вывода капитала из Украины в оффшорные зоны. При этом источником вывезенного капитала выступают амортизация основных фондов, низкий уровень оплаты труда, природная рента, что ведет Украину к деиндустриализации экономики и превращению в сырьевой придаток.

Сегодня в мире формируются идеи социального бизнеса, цель которого состоит в решении общественных проблем, а не в обогащении владельцев. Автором такой концепции является М. Юнус, ставший в 2006 году нобелевским лауреатом за развитие микрокредитования и создания компаний инвестирующих деньги в социальный бизнес. По его мнению, деньги на благотворительные цели имеют всего один цикл обращения, а в социальном бизнесе они будут помогать людям бесконечно [7]. В Украине такое направление развития не востребовано предпринимателями и причина этого уходит корнями в процесс первоначального накопления капитала отечественным бизнесом. Приватизация породила неэффективного собственника, — отмечает Л. Шаблистая, более того, в ходе рыночного реформирования собственности получила распространение и неформальная приватизация — появились псевдособственники, лица, не имеющие юридических прав собственности, но фактически владеющие бывшими

государственными предприятиями и другими объектами, используя их имущество и доходы для собственного обеспечения [207, с. 553].

Построение украинской модели социального партнерства должно основываться на идеях уважительного отношения к достойному труду, что подразумевает надлежащее отношение со стороны работодателя, достойные условия труда, безопасная работа, получение дохода дающего возможность обеспечивать приемлемый образ жизни. В. Маликов подчеркивает, что Украине необходимо увеличить стоимость рабочей силы, долю заработной платы в структуре производственных затрат и осуществить переход к определению реальной цены рабочей силы как стоимости средств, необходимых для полноценного расширенного воспроизводства человеческого капитала [99, с. 114]. Модель, в которой бизнес четко осознает, что даже уплата налогов в полном объеме и надежда на выполнение государством своей социальной функций не позволит привлечь квалифицированных и здоровых сотрудников, получить доверие и лояльность потребителей. Задачи бизнеса, связанные с развитием социального партнерства, представлены на рис. 3.6.



Рисунок 3.6 – Функции бизнеса по развитию социального партнерства

Социальное партнерство во многом развивается по внешним характеристикам, в ущерб внутренним (качественным). Процессы, реально происходящие в развитии социального партнерства существенным образом отличаются от тех, что декларируются. Так, коллективный характер социального партнерства формально должен проявляется в таких аспектах, как наличие коллективного интереса в сфере использования наемной рабочей силы, существование коллективных отношений в сфере социального партнерства и, наконец, коллективной структуре субъектов социального партнерства. В действительности, коллективный договор, нацеленный на предоставление работникам возможности улучшения социально-экономического уровня жизни, преимущественно является формальным документом, почти ничего не дающий работникам. Между тем, как отмечает Л. Баранник, в мире активно формируются социально-трудовые отношения нового типа, основанные на реальном участии работников в собственности, управлении и распределении результатов производства. В более чем 70 странах мира в определенной степени законодательно закреплены права работников на участие в собственности, управлении и распределении прибыли предприятия. В Украине как законодательство, так и практика его применения пока рассматривают институт трудового коллектива как формальную дань демократическим веяниям [5, с. 41].

Характер взаимоотношений государства и общества в сфере социально-трудовых отношений носит преимущественно циклический характер, колеблясь от стратегического взаимодействия до почти полного нарушения баланса. Такое положение не уменьшает готовность сторон к взаимопониманию и сотрудничеству, разработки модели взаимоотношений, при которой интересы работников и максимизация прибыли рассматриваются как составляющие единого процесса развития. Бизнес и профессиональные союзы медленно, но все же адаптируются к реалиям постиндустриального общества, переходя на отношения основанные на прагматизме, создания тактических союзов. Позитивным примером постепенного изменения ситуации является, к примеру,

социальное партнерство между Луганской областью и работающими в ней предприятиями. В 2012 году с корпорацией «Индустриальный Союз Донбасса» и ПАО «Алчевский металлургический комбинат» заключено соглашений на 70 млн. грн., с ЧАО «Северодонецкое объединение «Азот» — на 65,65 млн. грн., ООО «ДТЭК» — на 15 млн. грн., с ООО «ТНК ВР Коммерс» — на 7,2 млн. грн., с ПАО «Стахановский завод ферросплавов» — на 3 млн. грн., с ООО «КУБ-ГАЗ» — на 799 тыс. грн. [17]. Интересен опыт Кемеровской обл. РФ, когда каждый год собственники и руководители крупных компаний подписывают лично с губернатором соглашения о социально-экономическом партнерстве. В них фиксируются обязательства, которые берет на себя бизнес (к примеру, повысить зарплату на 10 %), а также социальные инвестиции (отчисления на содержание школ, детских садов, дворцов спорта и др.) [71].

Несмотря на немалый период истории развития социального партнерства, в Украине не сформировались действенные представители защиты интересов стороны социального партнерства. Обязательным элементом успешной модели партнерства должно быть представительство в социальном диалоге высококвалифицированных, организованных общественных объединений предпринимателей, способных выражать и разумно защищать интересы бизнеса. К сожалению, количественный рост общественных организаций бизнеса не сопровождается изменениями призванными повысить их конкурентоспособность, систему самоконтроля бизнеса. Также, в стране отсутствует организация способная отстаивать интересы социальных групп, пользоваться доверием и уважением населения. По мнению М. Лушниковой и А. Лушникова, решающие полномочия профсоюзов — скорее исключения из общего правила. Их решающий характер откорректирован с учетом характеристики профсоюзов как общественной организации. Чаще решающие полномочия связаны с правами профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений. Эти полномочия имеют характер общественного контроля [96, с. 273]. Наиболее приемлемым вариантом развития профсоюзного движения в Украине

является их преобразование в аналоги больших корпораций, многочисленных, иногда и транснациональных структур, как это уже произошло в развитых странах. Невзирая на отсутствие политической активности со стороны профсоюзов, ведущие политические силы вынуждены учитывать их мнение при принятии экономических решений. Украинские профсоюзы должны стать не только представителями наемных работников для проведения переговорного процесса, но и организацией, которая совместно с представителями государства и бизнеса заботится о процветании своего предприятия, и соответственно, благополучии работников. Полноценная реализация социального партнерства позволяет профсоюзам выражать интересы большинства граждан страны, предоставлять поддержку как членам профсоюзов, так и иным социальным группам населения, влиять на действия государства и бизнеса, тем самым снижая уровень негативных последствий проводимых государством реформ. Критерии согласования действий сторон, отмечает В. Щербина, должны включать [215, с. 39]:

- важность принимаемого решения работодателем ввиду его экономических, организационных, социальных последствий для предприятия, учреждения, организации;

- уровень ограничения прав и интересов работника;

- сферу вмешательства представительных органов работников в компетенцию работодателя;

- безусловность учета и обеспечения интересов работника.

Кроме этого, важным шагом на пути решения данной проблемы может быть формирование институтов гражданского общества в качестве ведущего компонента становления системы регулирования социально-трудовых отношений и фундамента социального партнерства. Такие процессы, являясь взаимосвязанными и взаимодополняющими, успешно функционируют в развитых странах, однако, в отечественной практике становления социального партнерства необходимо учитывать высокую степень разобщенности и разнонаправленности гражданского общества. Можно согласиться с выводами

сделанными О. Масюк, что функционирование социального партнерства в современных условиях показывает наличие в нем ряда нормативно-символьных конструкций, которые стали ширмой для целей, порой противоположных социальному партнерству. Развитие этой формы управления на основе использования институтов гражданского общества наводит на мысль о создании мифа равноправия, который рассматривается согласно с установленным уровнем гражданственности каждого из участников взаимодействия [101, с. 107].

Эффективная модель социального партнерства может быть создана и функционировать только при условии устойчивого экономического развития страны, когда реализуемая социальная политика направлена на решение интересов большинства населения. «В хорошем доме всегда царят равенство, взаимное уважение, содействие и взаимопомощь. Если говорить о большом доме, в котором живет народ, это означает снятие всех социальных и экономических барьеров, которые сегодня разделяют граждан на привилегированных и бесправных, управляющих и зависимых, богатых и бедных, имущих и неимущих, грабящих и эксплуатируемых» — такова основа шведской модели развития, одним из основателей которой был премьер-министр Швеции Пер Альбин Ханссон [229].

Партнерство должно основываться на идеях обеспечения сбалансированности интересов и самодостаточности индивидов, способствующих их развитию и полноценному функционированию в общественной жизни. Фактически, успешная модель социального партнерства выступает одним из главных критериев стран создавших развитую демократическую систему. Реальная демократия, развитые институты гражданского общества отражают и отстаивают интересы большинства населения, различных социальных групп, создают предпосылки для достижения заслуженного авторитета и действенных полномочий организаций представляющих наемных работников. Тем более, что международный опыт показывает эффективность передачи государством функций связанных с

предоставлением социальных услуг общественным негосударственным организациям. Функции общественных организаций в развитии социального партнерства представлены на рис. 3.7.



Рисунок 3.7 – Функции, реализуемые общественными организациями с целью развития социального партнерства

Модификация функций государства в социально-экономической деятельности подразумевает делегирование ряда функций государственного регулирования не рынку в целом, а прежде всего институтам гражданского общества. Устойчивые, долгосрочные связи с государством и работодателями помогает общественным объединениям решать социальные проблемы общенационального значения, привлекать средства местных бюджетов для реализации проектов и программ. Успешное функционирование и развитие

Украины возможно при достижении баланса интересов государства, общества и бизнеса, если одна из составляющих доминирует над другими, то это неминуемо приводит к трансформации в сторону неэффективного общественного и социально-экономического устройства.

Человеческие ресурсы стали решающим фактором общественного производства, ведущим элементом активизации социальной ответственности государства и бизнеса, обязательным условием социально-экономического развития. Развитие социально-трудовых отношений в Украине должно происходить на условиях контроля за реализацией социальных обязательств и соблюдением социальных стандартов. Поэтому в модели социального партнерства, в основе которой лежит равноправный социальный диалог между сторонами социально-трудовых отношений, необходимым компонентом и инструментом достижения цели выступает социальный аудит. Место социального аудита в модели партнерства определяется присущими ему функциями, такими как возможность проведения анализа факторов социальных рисков, мероприятий по их устранению, повышение эффективности трудовой деятельности, повышение степени удовлетворенности условиями труда, социальной жизнью, снижение текучести кадров на предприятии, проведения исследований эффективности деятельности органов исполнительной власти, целесообразности и результативности реализации национальных проектов в социальной сфере. Социальный аудит, отмечает Ю. Попов, не только документ, констатирующий соответствие социальных реалий правовым нормам, но и основа для ведения переговоров по заключению и выполнению коллективных соглашений [135, с. 30]. С нашей точки зрения, именно социальный аудит позволяет в большей степени достичь баланса между индивидуальными, групповыми и корпоративными, между экономическими целями и социальными обязательствами предприятия. Реализация социального аудита способствует достижению трудового консенсуса и согласия между работодателями и профсоюзами, между государственной властью и институтами гражданского общества.

Таким образом, анализ проблем социального партнерства дает основания сформулировать модель построения, функционирования и качественных изменений социального партнерства в Украине (рис. 3.8).

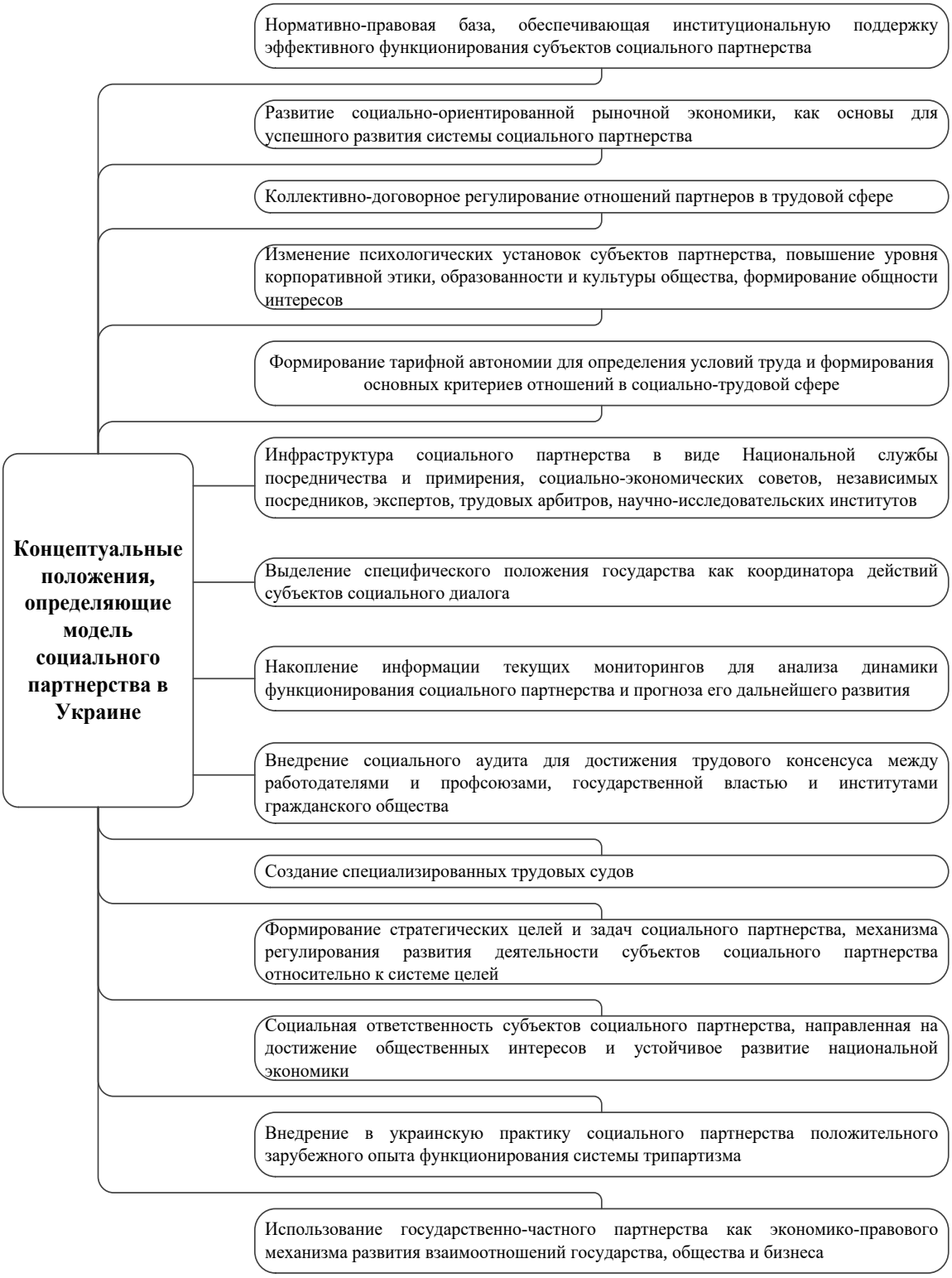


Рисунок 3.8 – Концептуальные положения развития национальной модели социального партнерства в Украине

Она включает:

- расширенное толкование сферы социального партнерства, основанного на принципах социального диалога и включающее не только социально-трудовые, но и связанные с ними отношения в виде социальной ответственности бизнеса и государственно-частного партнерства;

- развитие законодательной основы социального партнерства, включающее совокупность законодательных актов направленных на совершенствование социально-трудовых отношений, социальной ответственности бизнеса и государственно-частного партнерства, организация контроля за исполнением законов и принятых решений. Обязательным требованием к отечественной законодательной базе является учет основных положений международных правовых норм регулирования социально-трудовых отношений опирающихся на правовую базу конвенций и рекомендаций МОТ;

- использование наиболее приемлемого для Украины зарубежного опыта функционирования системы социального партнерства, и в первую очередь достижения Швеции. Данное положение необходимо корректировать с учетом нарастания процессов глобализации; развития информационного общества; возрастающей конкуренции и влияния на конкурентоспособность; изменений стиля жизни потребителей, процессов дальнейшей урбанизации, старения населения; развития гибких схем трудовой деятельности работников; необходимости сохранения трудовых прав работников при изменении места работы, прерывания трудового стажа;

- ведущим способом достижения социального партнерства выступает коллективно-договорное регулирование отношений в трудовой сфере. Именно коллективные договоры и соглашения создают условия для достижения согласия в обществе, обеспечения прав и гарантий наемных работников, стимулируют эффективность производства, улучшение условий и охраны труда;

- выделение специфического положения, характера и участия государства в регулировании отношений между участниками партнерства, государства как ведущего субъекта в формировании социальной политики, субъекта, выражающего и защищающего интересы общества в целом;

- эффективная экономическая поддержка всех организационных форм социального партнерства способствуют достижению стабильности, высокопроизводительной деятельности предприятия, предотвращению трудовых конфликтов, социальной напряженности в коллективе. Экономическая составляющая включает защиту собственности, создание привлекательных условий для ведения предпринимательской деятельности;

- законодательное закрепление тарифной автономии с целью независимого от государства определения условий труда и формирования основных критериев отношений в социально-трудовой сфере. Тарифные соглашения содержащие требования исполнения обязательств благоприятствуют в устранении конфронтации, достижении социального мира и оптимизации интересов сторон диалога в трудовой сфере;

- совокупность мероприятий направленных на формирование принципиально новых психологических установок, повышающих уровень корпоративной этики, создающих общность интересов, что возможно за счет установления достойной оплаты труда и искоренения бедности среди работающих, целесообразность реализации социального диалога на всех уровнях;

- развитие социального диалога, основывающегося на процессах объединения, признания, коммуникации, доверия, взаимопонимания, без догматизма и статичных схем, постоянный учет изменений, интересов партнеров, обеспечение баланса сил. Создание гибкой системы социального диалога, способного адекватно реагировать на изменения международной конкуренции, национальной экономики и политической ситуации в стране;

- развитие стабильной, эффективной социально-ориентированной рыночной экономики на основе демократических принципов, в которой

доминирует влиятельный, социально и политически активный средний класс, способный выполнять функцию гаранта построения социально-правового государства, в котором доминирует не формальное, а законодательно закрепленное равенство сторон социального партнерства.

Выводы к разделу 3

Анализ путей совершенствования национальной модели социального партнерства в современной Украине позволил сделать следующие выводы.

1. В условиях рыночной национальной экономики деятельность предприятий различных форм собственности не сильно разнится, с точки зрения продуктивности и эффективности, особенно при создании общественных товаров, развитии социальной инфраструктуры. Такое положение усиливается международными принципами экономического сотрудничества, не позволяющими создавать наиболее благоприятные условия для отдельных предприятий. Поэтому 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. Разнообразие моделей государственно-частного партнерства дает возможность использовать множество вариантов распределения правомочий между государством и бизнесом, создавая возможность использования эффективной системы стимулов для реализации самых разнообразных проектов на всех уровнях экономики Украины, которые окажутся полезными не только им, но и обществу.

При очевидной заинтересованности сторон в развитии государственно-частного партнерства, интересы государства и бизнеса могут не просто не

совпадать, но и иметь разнонаправленный характер. Заключение договора о государственно-частном партнерстве предполагает поиск баланса интересов каждой из сторон, достигаемое активным переговорным процессом. Достижение компромисса дает возможность объединить и использовать финансовые ресурсы, профессионализм и эффективное управление. Государство и бизнес, решая в проекте прежде всего свои собственные задачи, способствуют улучшению социально-экономического климата, повышению инвестиционной привлекательности экономики, реализации общественных интересов, стимулирующих развитие системы трипартизма.

2. Предотвращать конфликты, добиваться принятия взаимоприемлемых решений путем согласования социально-экономических интересов работодателей и наемных работников является основным предназначением социального партнерства. При этом коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, социально-ответственное поведение всех субъектов социального партнерства, а также систематическое проведение социального аудита на предприятиях во взаимосвязи представляют мощный механизм разрешения социально-трудовых конфликтов на предприятии и развития системы трипартизма.

Использование социального аудита, как составляющей института социального партнерства выступает связующим звеном между социальной ответственностью бизнеса, достижением социального консенсуса, повышением конкурентоспособности предприятия и обеспечением эффективного социального партнерства. Он 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.

3. Исследование проблем взаимоотношения субъектов социального диалога позволило создать собственную концепцию построения,

функционирования и качественного изменения социального партнерства в Украине, основывающего на следующих положениях:

- необходимость усиления роли государства в развитии социально-трудовых отношений, активизации посреднической функции в социальном диалоге;

- неоднозначность теоретико-методологических подходов к определению эффективной модели социального партнерства, наиболее целесообразной для Украины;

- целесообразность, основанная на наличии смешанного механизма регулирования современной экономики, отдельных рудиментов плановой системы хозяйствования, тенденций перехода развитых стран к постиндустриальному, информационному обществу;

- развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений с целью достижения социального согласия в обществе, возможности реализации прав и гарантий работников;

- закрепление социальной ответственности субъектов социального диалога в качестве обязательного элемента формирования и функционирования модели социального партнерства;

- расширение сферы использования механизмов социального партнерства путем гармонизации интересов субъектов диалога в формате государственно-частного партнерства;

- обязательное формирование социально-ориентированной рыночной экономики, основанной на принципах демократии, права, социально и политически активного среднего класса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 и установления согласия. Теоретической основой этого партнерства явилось понимание того, что процесс производства и воспроизводства объективно осуществляется на базе взаимодействия труда и капитала, и он невозможен при столкновении и несовместимости интересов работодателей и работников.

Успех хозяйственной деятельности любого предприятия, экономический рост и благосостояние общества зависит от того, насколько удалось минимизировать разрыв между интересами отдельных сторон и добиться динамичного равновесия между ними. Для достижения этих целей работодатели, наемные работники и государство в качестве партнеров вынуждены вступать в постоянный диалог. 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.

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. Социальное партнерство, основанное на принципах трипартизма, стало результатом объединения таких факторов как рыночный механизм хозяйствования, демократическое развитие общества, активная деятельность профсоюзного движения, внедрение прогрессивных методов управления производственными процессами, а также научно-техническая революция.

3. Установлено, что формирование и генезис научных взглядов на социальное партнерство происходили во взаимосвязи с основными этапами развития общества, претерпевали изменения и трансформации. Современные концепции социального партнерства уходят корнями в идеи христианства, средневековых ученых и мыслителей, а также представителей более поздней экономической науки. Теоретические основы создания и обоснования основных положений социального партнерства начали формироваться с XVIII века в русле основных направлений экономической теории: классическая политическая экономия, неоклассицизм, кейнсианство и неокейнсианство, институционализм и неоинституционализм.

Становление института социального партнерства происходит в конце XIX—начале XX вв. в условиях противоборства социалистической и либеральной идеологий. Особую роль социальное партнерство приобретает в условиях трансформации рыночной экономики и формирования индустриального общества. При этом классовая борьба послужила фактором,

лежащим в основе регулирования социально-трудовых отношений, и постепенной демократизации общества.

Концепции социального партнерства как объекта экономических отношений стали все глубже проникать в мировое общественное сознание с середины XX ст., что связано со стремлением государства к удовлетворению потребностей всех слоев населения, повышению их благосостояния, т. е. 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 как общемировых тенденций развития социально-экономических отношений, так и трансформационных процессов происходящих в Украине.

4. Выявлено, что социальное партнерство развитых стран, в условиях функционирования значительного количества их моделей, отличается различной структурой, уровнем и масштабами, социальными особенностями, что позволяет классифицировать их по множеству признаков. Однако под влиянием глобализации происходит определенная унификация принципов функционирования социального партнерства, поэтому модели социального партнерства приобретают характеристики наднационального характера. Широкое распространение получает практика заключения коллективных договоров между работодателями и наемными работниками, при участии государства, что является ведущей формой организации всех моделей социального партнерства. 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.

Обосновано, что наиболее целесообразный опыт формирования модели социального партнерства для Украины представляет европейская, в частности шведская модель, которая объединила в себе положительные стороны рыночного ведения хозяйства и социалистической идеологии. Это 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.

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 интересов и предотвращение их конфликта в социально-трудовой сфере.

Деятельность государства, как составляющая социально ориентированной рыночной экономики, должна быть направлена на удовлетворение не максимальной индивидуальной, а социальных потребностей всего общества на максимально возможном уровне. Достижение устойчивого экономического развития безальтернативно требует от государства повышения эффективности социального диалога, концентрации усилий на решении наиболее важных социальных проблем, создании новых механизмов, дающих возможность обеспечить рациональное использование материальных и финансовых ресурсов.

6. Исследование процесса нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений сформировало авторскую позицию, 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. Правовая неопределенность, возможность принятия решений основанных только на удовлетворении собственных интересов одной из сторон, приводит к ущербу для другой стороны, и наносит экономические потери общественному благосостоянию. Дальнейшее формирование системы социального партнерства в Украине требует выравнивание статусных позиций участников и развитие механизма их взаимодействия.

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 уравновешивать и контролировать силу государственного аппарата. Поэтому возникает необходимость совершенствования механизма нормативно-правового регулирования социального партнерства и 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.

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.

7. Выявлено, что институты гражданского общества, руководствуясь неформальными нормами, традициям и правилами, обеспечивают тесную взаимосвязь человека и государства через социальные объединения (профсоюзы, объединения предпринимателей и т. д.), что дает возможность отстаивать свои права, реальные свободы и гарантии личности, и, в тоже время, контролировать власть, давать оценку эффективности действий властных структур.

Отмечено, что строительство гражданского общества в Украине осуществляется замедленным темпом, значительно тормозя развитие гражданского регулирования социально-трудовых отношений. В гражданском обществе, необходимом сегодня для Украины, человеческая личность не может противопоставляться обществу, а должна быть составляющей многообразных социальных отношений, дающих возможность проявлять свои личностные качества, получать поддержку и социальную защиту. Гражданское общество на пути своего развития конкурирует с активным влиянием государственного экономического регулирования и рыночного саморегулирования, что препятствует быстрому формированию полноценного социального государства.

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. Построение социально-ориентированной национальной экономики невозможно без развитого социального партнерства, основой которого выступает общественный договор между государством и бизнесом, формирование государственно-частного партнерства на основе социальной и взаимной ответственности в интересах обеспечения экономического развития Украины. ГЧП выступает формой сотрудничества, позволяющей в большей степени гармонизировать интересы субъектов социального диалога. При этом катализатором активизации сотрудничества должно выступать государство как организующая и стимулирующая составляющая процесса партнерства.

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 свои собственные задачи, способствуют улучшению социально-экономического климата в стране, повышению инвестиционной привлекательности экономики, а также реализации общественных интересов, стимулирующих развитие системы трипартизма.

9. Предложено во взаимосвязи рассматривать три основных инструмента, составляющих единый механизм разрешения социально-трудовых конфликтов на предприятии и развития системы трипартизма: 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.

Установлено, что в вопросах уравновешивания экономических интересов и развития института социального партнерства, важную роль играет социальная ответственность всех субъектов социального диалога. При этом значительный акцент ставится на социально ответственное поведение бизнеса в процессе достижения компромиссов между партнерами. Это связано с тем, что сегодня социальная ответственность бизнеса в Украине имеет преимущественно вынужденный характер и характеризуется отсутствием сформированной идеологии. Участие бизнеса в программах социального характера носит фрагментарный характер и зависит от желания руководителя предприятия или собственника. Поэтому основой и стимулом для принятия социальными партнерами совместного взаимовыгодного решения и достижения компромисса между ними могут служить результаты объективного и независимого аудиторского обследования социально-экономических отношений на корпоративном, региональном, территориальном, отраслевом, общегосударственном уровнях.

Таким образом, 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.

Теоретико-методологической основой предложенной концепции является ее жизнеспособность, конкурентоспособность, возможностью быстро и гармонично реагировать на изменяющиеся внешние и внутренние воздействия, что создает возможность для обеспечения устойчивого роста экономического потенциала страны и реального благосостояния населения.

Концепция содержит ряд существенных системообразующих, функциональных и социально-ориентированных признаков, дающих возможность регулирования отношений в социально-трудовой сфере, основанная на взаимопонимании работников и работодателей, общности интересов, искренней заинтересованности сторон в развитии производства, расширении бизнеса, создании новых рабочих мест, на формировании необходимых условий и уровня оплаты труда, равноправии сторон диалога и достижении доверия в отношениях; на максимально возможном учете интересов партнеров при проведении переговорных процессов; на реальных полномочиях социальных партнеров и их представителей; на предотвращении возможного вмешательства в деятельность партнеров; на обеспечении свободы выбора предмета обсуждаемых проблем; на взаимном согласовании решений на основе добровольно принятых обязательств; на достижении социальной справедливости в отношениях между правами и обязательствами субъектов, уровнем оплаты труда и трудовым вкладом; на обязательном выполнении обязательств принятых на себя сторонами партнерства; на ответственности сторон.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

AUD	Australian Dollar (Австралийский доллар)
CAD	Canadian dollar (Канадский доллар)
EUR	Euro (Евро)
ICEM	Mine and General Workers' Unions (Международной федерации профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей)
IMF	International Metalworkers' Federation (Международной федерации металлистов)
ITGLWF	The International Textile, Garment and Leather Workers Federation (Международной федерации рабочих текстильной и легкой промышленности)
ITUC	The International Trade Union Confederation (Международной конфедерацией профсоюзов)
ROA	Return On Assets (Доходность активов)
ROC	Return On Capital (Доходность капитала)
ROE	Return on Equity (Доходность акций)
ROS	Return On Sales (Доходность продаж)
USD	United States dollar (Доллар Соединенных Штатов Америки)
USW	United Steelworkers' union (Объединенный профсоюз сталелитейной промышленности — «Объединенные сталелитейщики»)
ВВП	Валовой внутренний продукт

ГЧП	Государственно-частное партнерство (публично-частное партнерство)
ЕС	Европейский союз
КЗоТ	Кодекс законов о труде Украины
КСО	Корпоративная социальная ответственность
МОТ	Международная организация труда
НАН Украины	Национальная академия наук Украины
НКО	Негосударственная некоммерческая организация
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НСПП	Национальной службы посредничества и примирения
НТР	Научно-техническая революция
ООН	Организация объединенных наций
ОЭСР	Организации экономического сотрудничества и развития
СНГ	Содружество Независимых Государств
СССР	Союз Советских Социалистических республик
США	Соединенные Штаты Америки
ФПУ	Федерация профессиональных союзов Украины
ФРУ	Федерация работодателей Украины
Хартия	Европейская социальная хартия

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александров, А. В. Социальная ответственность бизнеса в Украине [Текст] /А. В. Александров // Социальная экономика. – 2006. – № 1–2. – С. 82–87.

2. Антропов, В. В. Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы [Текст] / В. В. Антропов. – М. : Экономика, 2006. – 271 с.

3. Аристотель. Сочинения [Текст] : в 4-х т. / под общ. ред. А. И. Доватура ; пер. с древнегреч. – М. : Мысль, 1983. – Т. 4. – 830 с.

4. Балабанова, Л. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для вищих навч. закладів за напрямом «Менеджмент»/ Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.

5. Баранник, Л. Соціальне партнерство в системі соціального захисту населення в Україні [Текст]/ Л. Баранник // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 7. – С. 39–46.

6. Беззубко, Л. В. Российская и украинская модели социального партнерства [Текст] / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 1(13). – С. 9–19.

7. Белоусов, А. Дайте миру шанс [Электронный ресурс] / А. Белоусов // Эксперт Урал : журнал. – 2013. – № 33 (566). – Режим доступа : http://expert.ru/ural/2013/33/dajte-miru-shans/ . – (Дата обращения 18.10.2014).

8. Блохин, К. Корпоративная социальная ответственность как фактор, балансирующий интересы в обществе [Текст] / К. Блохин // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 22–29.

9. Бондарчук, К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників [Текст] // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 3–9.

10. Броницький, О. М. Господарська культура як фактор сучасного суспільного відтворення [Текст] / О. М. Броницький // Социальная экономика. – 2005. – № 3–4. – С. 90–97.

11. Варнавский, В. Г. Партнерство государства и частного сектора : формы, проекты, риски [Текст] / В. Г. Варнавский ; Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и международных отношений. – М. : Наука, 2005. – 314 с.

12. Венедіктов, В. Яким бути трудовому кодексу України [Текст] // В. Венедіктов // Праця і зарплата. – 2007. – № 4. – С. 6–7.

13. Витко, Ф. П. Социальное партнерство [Текст] : учеб.-метод. комплекс / Ф. П. Витко. – Минск : ГИУСТБГУ, 2008. – 184 с.

14. Власть, бизнес и гражданское общество [Текст] : материалы дискуссий / под ред. А. Трапковой. – М. : ОГИ, 2003. – 280 с.

15. Войнаровская, О. Новый Трудовой кодекс: что изменится в отношениях работодателя и работника [Электронный ресурс] : опубликовано : 11.11.2015. / О. Войнаровская, В. Савчук // delo.ua: деловой информационно-новостной сайт. – Режим доступа : http://delo.ua/ukraine/novyj-trudovoj-kodeks-chto-izmenitsja-v-otnoshenijah-rabotodatel-306986. – (Дата обращения 01.03.2016)

16. ВР сняла барьеры для развития государственно-частного партнерства [Электронный ресурс] : опубликовано : 24.11.2015. / Голос.UA: информационное агентство. – Режим доступа : http://ru.golos.ua/politika/vr_snyala_bareryi_dlya_razvitiya_gosudarstvennochastnogo_partnerstva_1096. – (Дата обращения 17.02.2016)

17. Выравнивание экономики [Электронный ресурс] // Эксперт Украина : украинский деловой журнал. – 2012. – № 15–16 (344). – Режим доступа : http://expert.ua/articles/25/0/10138/.– (Дата обращения 04.08.2014)

18. Гаврилечко, Ю. Соціальний діалог: чи допоможе його налагодити закон? [Текст] / Ю. Гаврилечко // Праця і Закон. – 2009. – № 9 (117). – С. 8–10.

19. Гегель, Г. В. Ф. Гражданское общество [Текст] // Философия права / Г. В. Ф. Гегель ; пер. с нем. : ред. и сост. Д. А.Керимов, В. С.Нерсесянц. – М. : Мысль, 1990. – Ч. 3., раздел 2. – С. 227 – 278.

20. Гетьманцева, Н. Місце державних органів у системі соціального партнерства [Текст] // Юридична Україна. – 2011. – № 7. – С. 28–32.

21. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс ; пер. с англ. ; под общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 703 с.

22. Гиренок, Ф. И. В тоске по имперскому сознанию [Текст] / Ф. Гиренок // Экономическая теория в XXI веке : Глобальное и национальное в экономике : в 2-х т. / под ред. Ю. М. Осипова, В. В. Чекмарева, Е. С. Зотовой. – М. : Экономистъ, 2004. – Т. 1. – С. 62–64.

23. Головінов, О. М. Науково-практичні аспекти державно-приватного партнерства в освіті [Текст] / О. М. Головінов, Л. А. Дмитриченко // Економіка і право. – 2013. – № 1(35). – С. 84–89.

24. Гончарова, И. В. Взаимодействие гражданского общества и государства в сфере социально – трудовых отношений [Текст] / И. В. Гончарова // Прометей: регіон. зб. наук. пр. з економіки / Донецький екон.-гуманітар. ін-т МОН України ; Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2009. – Вип. №1(28). – С. 44-46.

25. Гончарова, І. В. Вплив сучасних тенденцій розвитку профспілкового руху на реалізацію принципів соціального партнерства [Текст] / І. В. Гончарова // Економічний часопис – XXI : наук. журн. – К., 2012. – № 7–8. – С.71–74.

26. Гончарова, И. В. Гармонизация интересов в обществе как способ достижения его стабильности [Текст] / И. В. Гончарова // Економічна теорія в умовах глобалізації економіки : тези доп. і виступів І всеукр. наук.-практ. конференції студентів і молодих вчених «Економічна теорія в умовах глобалізації економіки» (18-19 березня 2009 р.). – Донецьк, 2009. – С. 61–62.

27. 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.

28. Гончарова, І. В. Заробітна плата як вимірювач ефективності соціального партнерства [Текст] / І. В. Гончарова // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доп. міжнар. наук.-практ. 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.

29. Гончарова, І. В. Механізми розв'язання соціально-трудових конфліктів [Текст] / І. В. Гончарова // Проблеми управління соціально-економічним розвитком України: матеріали Всеукр. науково-практ. конференції молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2012 р.). – Х., 2012. – С. 674–676.

30. 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 Міжнар. наук.-практ. конференції / Чернігівський нац. технологіч.ун-т (м. Чернигів, 11-12 квітня 2014 р.). – Чернигів , 2014. – С. 136–138.

31. Гончарова, И. В. Предпосылки и эволюция социального партнерства [Текст] / И. В. Гончарова // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону : зб. матеріалів регіон. наук.-практ. конф. – Красноармійськ : КІІ ДонНТУ, 2008. – С. 60–62.

32. Гончарова, І. В. Рівні соціальної відповідальності підприємства [Текст] / І. В. Гончарова // Суперечності та тенденції сучасної економічної динаміки : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конференції студентів, аспірантів та молодих учених (IC YESS 2012) (м. Чернівці, 19-21 квіт. 2012 р.).– Чернівці, 2012. – Ч.1. – С. 117–119.

33. 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 міжнар. наук.

практ. конференції (м. Херсон, 1-2 березня 2013 р.). – Херсон, 2013. – С. 162–163.

34. Гончарова, І. В. Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства [Текст] / І. В. Гончарова // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль, 2012. – Вип. 2. – С. 57–63.

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

36. 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 9 т. – Т. ІІІ. – С. 543–548.

37. Гончарова, І. В. Функції та інтереси соціальних партнерів [Текст] / І. В. Гончарова // Актуальні проблеми економіки, менеджменту, маркетингу : матеріали VII Міжнар. науково-практ. конференції (м. Львів, 10-11 лютого 2012 р.) : у 2 ч. – Львів, 2012. –Ч. ІІ. – С. 97–98.

38. Гончарова, И. В. Экономика и государство: проблема взаимодействия [Текст] / И. В. Гончарова, А. М. Чаусовский, Т. М. Дедух // Економіка і організація управляння : зб. наук. пр. – Донецьк, 2015.– № 1–4 (17–20). – С. 95–106.

39. Горичева, Л. История формирования социального сознания западно-европейского общества [Текст] / Л. Горичева // МЭиМО. – 2007. – № 1. – С. 58-69.

40. Горшков, М. К. Об аксиоматической трактовке влияния неэкономических факторов на экономический рост [Текст] / М. К. Горшков // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 3 (33). – С. 45–56.

41. Гражданское общество: истоки и современность [Текст] / под науч. ред. И. И. Кального, И. Н. Лопушанского ; 2-е изд., доп. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2002. – 296 с.

42. Григорьева, И. А. Можно ли России заимствовать германские модели социальной защиты, опирающиеся на социальное партнерство? [Электронный ресурс] / И. А. Григорьева // SocPolitika.ru : информационно-аналитический портал. – Режим доступа : http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/analytics/document5410.shtml. – (Дата обращения 18.09.2013)

43. Гринберг, Р. С. Социальное партнерство: мировой опыт и российская специфика [Электронный ресурс] / Р. С. Гринберг, Т. В. Чубарова // Доклад ИМЭПИ РАН на круглом столе Аналитического совета фонда «Единство во имя России» (Москва, 31 мая 2005 г.). – Режим доступа: http://www.imepi-eurasia.ru/doklad.php?p=3. – (Дата обращения 14.07.2013)

44. Гришина, Т. В. Эволюция теории и практики социальной ответственности предприятия : зарубежный опыт [Текст] / Т. В. Гришина // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 3. – С. 48–57.

45. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання, 2007. – 559 с.

46. Грішнова, О. А. Соціальна відповідальність – шляхи до європейської соціальної держави в Україні [Текст] / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. праць. – 2011. – № 2. – С. 5–12.

47. Громыко, А. А. Труд и власть : Великобритания в сравнительном контексте [Текст] / А. А. Громыко // Современная Европа. – 2002. – № 4. – С. 39–48.

48. Губин, К. Г. Формирование институциональных оснований социального партнерства в трансформационной экономике [Текст] / К. Г. Губин // Научные труды ДонНТУ. Серия : экономическая. – 2006. – Вып. 103–3. – С. 107–111.

49. Гуревичев, М. М. Социальный капитал: истоки и их эволюция [Текст] / М. М. Гуревичев // Социальная экономика. – 2002. – № 1–2. – С. 3–4.

50. Дарендорф, Р. У пошуках нового устрою : лекції на тему політики свободи у XXI ст. [Текст] / пер. з нім. А. Орган. – К. : Вид. дім «Києво – Могилянська академія», 2006. – 109 с.

51. Дейч, М. Соціальне партнерство як інструмент взаємоузгодження соціальних обов'язків та соціальної відповідальності [Текст] / М. Дейч // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 27–34.

52. Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист [Електронний ресурс] : опубліковано : 19.02.2013. / Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=148588&cat_34941 . – (Дата звертання 02.09.2014).

53. Департамент державної реєстрації України [Электронный ресурс]. – Режим доступу : http://ddr.minjust.gov.ua/uk/0c3a4d04ca6ff59a0d74195da148259c/ perelik_gromadskyh_formuvan/. – (Дата звертання 18.05.2016).

54. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. – (Дата звертання 18.05.2016).

55. Дефорж, С. Ю. Институциональные основы становления социального рыночного хозяйства [Текст]: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Дефорж Сергей Юрьевич; ХНУ им. В. Н. Каразина. – Харьков, 2006. – 227 с.

56. Дикань, В. Л. Європейська модель соціально-орієнтованої економіки в реаліях України [Текст] / В. Л. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 37. – С. 13–19.

57. Доклад о мировом развитии – 2013 «Занятость» : обзор [Электронный ресурс] // Всемирный банк. – Вашингтон, 2012. – 64 с. – Режим доступа : http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/Overview_Russian.pdf. – (Дата обращения 14.06.2014).

58. Дослідження щодо обізнаності, практики соціальної відповідальності бізнесу та перешкод її реалізації в Україні [Електроний ресурс] // ООН в Україні. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/files/SURVEY_UKR.pdf. – (Дата звертання 12.04.2012).

59. ДТЭК инвестирует до 500 млн. грн. в госпредприятия «Ровенькиантрацит» и «Свердловантрацит» [Электронный ресурс] // ДТЭК : официальный сайт компании. – Режим доступа : http://www.dtek.com/ru/media-centre/press-releases/details/dtek-investiruet-do-500-mln-grn-v-gospredprijatija-rovenjkiantratsit-i-sverdlovantratsit#.VrYILViLTIU. – (Дата обращения 07.03.2013).

60. Європейська соціальна хартія (переглянута) ратифікована Україною 14 вересня 2006 року [Електронний ресурс] : опубліковано 15.05.2019. // Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=E75245A574785707F97ED074B6457BB8?art_id=92769&cat_id=92771. – (Дата звертання 12.03.2012).

61. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163) Страсбург, 3 травня 1996 року [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. – стор. 2096.

62. Єременко, І. Василь Хара « Гідна праця – це не тільки хороша зарплата» [Електроний ресурс] / І. Єременко // ЧАС : українська газета. – 2011. – № 19 (4455). – Режим доступу : http://www.chas.cv.ua/19_11/index.html. – (Дата звертання 21.09.2013).

63. Єсіпова, Н. І. Економіка праці та соціально – трудові відносини [Текст]: навч. посіб. для студ. вузів/ Н. І. Єсіпова. – К.: Кондор, 2006. – 431 с.

64. Задорожний, Г. В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства [Текст] / Г. В. Задорожний, О. В. Коврига, В. В. Смоловик. – Х.: ХІБМ, 2000. – 192 с.

65. Задорожный, Г. В. Социальному партнерству в образовании нет альтернативы [Текст] / Г. В. Задорожный // Социальная экономика. – 2002. – № 1–2. – С. 203–207.

66. Запатрина, И. Ускорение публично-частного партнерства в Украине пока не вызывает интереса у власти [Электронный ресурс] : опубликовано : 24.04.2015. / И. Запатрина // Бизнес : газета. – Режим доступа : http://www.business.ua/successful_country/Uskorenie-publichnochastnogo-partnerstva-v-Ukraine-poka-ne-vyzyvaet-interesa-u-vlasti-Irina-Zapatrin-234415/. – (Дата обращения 12.02.2016).

67. Захаров, Д. Украинские профсоюзы: марионетки властей или борцы за права [Электронный ресурс] : опубликовано : 06.02.2014. / Д. Захаров // Inpress.ua: информационно-аналитический портал. – Режим доступа: http://inpress.ua/ru/politics/24781-ukrainskie-profsoyuzy-marionetki-vlastey-ili-bortsy-za-prava. – (Дата обращения 19.10.2015).

68. Збышко, Б. Г. Особенности правового обеспечения социального партнерства в Российской Федерации [Текст] / Б. Г. Збышко // Социальное партнерство : международный и российский опыт, перспективы развития / под. общ. ред. В. Егорова, И. Фулц, Р. Крумма, Н. Волгина. – М. : Полиграф сервис. – 2008. – С. 135–146.

69. Звонар, В. П. Міжсекторне партнерство як механізм реалізації соціальної політики (на матеріалах Волинської області) [Текст] : автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.07/ В. П. Звонар; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2008. – 20 с.

70. Зелененький, М. М. Соціальне партнерство в зарубіжних країнах [Текст] / М. М. Зелененький, А. О. Куртакова // Наукові праці МАУП. – 2011. – Вип. 1 (28). – С. 156–164.

71. Ивантер, А. Президент шахтерской республики [Электронный ресурс] / А. Ивантер, А. Попов // Эксперт online : журнал. – 2013. – № 46 (876). – Режим доступа: http://expert.ru/expert/2013/46/prezident-shahterskoj-respubliki/?n=235. – (Дата обращения 02.02.2014)

72. Инвестируя в безопасную экологическую сталь [Электронный ресурс] : отчет о корпоративной социальной ответственности ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог» за 2010 г. / АрселорМиттал Кривой Рог. – Кривой Рог. – 2011. – 66 с. – Режим доступа : http://www.arcelormittal.com.ua/images/pdf/ArcelorMittal_CSR_Report_2010.pdf. – (Дата обращения 17.05.2013)

73. Институциональная экономика : новая институциональная экономическая теория [Текст] : учебник / под общ. ред. А. А. Аузана. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 416 с.

74. История неравенства США : 0,1% богатых vs 90% бедных [Электронный ресурс] // Вести.ru : Экономика. – Режим доступа : http://www.vestifinance.ru/articles/63277. – (Дата обращения 13.10.2014).

75. Карпіщенко, О. І. Економіка праці та соціально – трудові відносини [Текст] : навч. посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми, 2006. – 264с.

76. Князев, Ю. О проблеме социального выбора [Текст] // Общество и экономика. – 2006. – № 6. – С. 5–36.

77. Кобелева, Х. А. Роль гражданского общества в системе социального партнерства в современной России [Текст] / Х. А. Кобелева // European science. – 2015. – № 1(2). – С.1–3.

78. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII із змін. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1260343171443288. – (Дата звертання 18.04.2016).

79. Козаченко, О. Деякі аспекти з міжнародного досвіду ведення колективних переговорів [Текст] / О. Козаченко // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 3–4. – С. 24–31.

80. Козаченко, О. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу [Електронний ресурс] : опубліковано : 15.04.2010. / О. Козаченко // Національна служба посередництва і примирення. – Режим доступу : http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/38-mizhnarodni-standarti-rozvitku-sotsialnogo-dialogu. – (Дата звертання 05.09.2012).

81. Козаченко, О. Теоретико-методологічні засади розвитку соціального діалогу [Текст] / О. Козаченко // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2010. – № 1–2. – С. 16–21.

82. Колот, А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання [Текст] : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.

83. Колот, А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери [Текст] // Україна : аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 3–13.

84. Комарицький, В. Генеральна угода – основа соціального партнерства в Україні [Текст] / В. Комарицький // Юридична Україна. – 2011. – № 7. – С. 33–36.

85. Корнієвський, О. А. Громадські об'єднання у системі національної безпеки держави [Текст]: монографія / О. А. Корнієвський. – К.: Альтерпрес, 2010. – 396 с.

86. Корпоративная социальная ответственность : управленческий аспект [Текст] : монография / под общ. ред. И. Ю. Беляевой, М. А. Эскиндарова. – М. : КНОРУС, 2008. – 504 с.

87. Корупція і тіньова економіка: політ економічний аспект [Текст] : монографія / М. В. Фоміна, В. В. Приходько, М. Г. Каптуренко та ін. ; кер. авт. колективу і наук. ред. М. . Фоміна. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2012. – 333 с.

88. Кравченко, М. И. Теоретико-методологические аспекты институализации экономического развития [Текст] / М. И. Кравченко, Е. В. Шергелашвили // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. – 2012. – Вип. 1(6). – Т. 17. – С. 54–65.

89. Кривошеев, В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика [Текст] // Социс. – 2004. – № 6. – С. 38–44.

90. Кудряченко, А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна [Текст] / А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2003. – № 3 (8). – С. 132–141.

91. Кузьмін, О. Актуальне дослідження проблем розвитку національної економіки [Текст] / О. Кузьмін // Вісник ТНЕУ. – 2012. – № 4. – С. 155– 157.

92. Кулишер, И. М. История экономического быта Западной Европы : в 2-х т. [Текст] / И. М. Кулишер. – 9-е изд. – Челябинск : Социум, 2004. – Т. 1– 2. – 2004. – 1030 с.

93. Кязимов, К. Г. Социальный аудит в контексте модернизации экономики [Текст] / К. Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 2. – С. 42–46.

94. Лебеда, Т. Державно-приватне партнерство як фактор економічного зростання та проблеми його розвитку в Україні [Текст] / Т. Лебеда, І. Запатріна // Економіст. – 2011. – № 3. – С. 52– 58.

95. Лутохина, Э. А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) [Электронный ресурс] / Э. А. Лутохина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2003. – № 1. – С. 69– 75. – Режим доступа: http://elib.bsu.by/handle/123456789/31681. – (Дата обращения 17.03.2012).

96. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права [Текст] : монография / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006. – 938 с.

97. Макара, О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки [Текст] / О. Макара // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2009. – № 2. – С. 37–44.

98. Макара, О. В. Соціально-орієнтована національна економіка: теоретико-методологічні засади та механізми інституційного забезпечення [Текст] : монографія / О. В. Макара ; Терноп. нац. екон. ун-т. – Луцьк : Вежа-Друк, 2012. – 415 с.

99. Маліков, В. В. Зарубіжний досвід соціального партнерства як фактор економічного розвитку [Текст] / В. В. Маліков // Економіка та держава. – 2011. – № 1. – С. 112–114.

100. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Электронный ресурс]/ А. Маршалл. // Gumfak.ru : электронная библиотека. – Режим доступа. – http://www.gumfak.ru/econom_html/marshall/content.shtml. – (Дата обращения 28.03.2013).

101. Масюк, О. Міфологеми соціального партнерства [Текст] / О. Масюк // Політичний менеджмент. – 2008. – № 2. – С. 101–109.

102. Махсма, М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посібник / М. Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.

103. Мельник, С. В. Концепція формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс] : проект/ С. В. Мельник, В. Д. Матросов, М. К. Гаврицька. – Луганськ, 2008. – Режим доступу : http://lir.lg.ua/koncepcii.html. – (Дата звертання 18.05.2014).

104. Менеджмент персоналу [Текст]: навч. посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – Вид. 2-ге. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.

105. Мережа Глобального договору ООН в Україні змінює організаційну форму [Електронний ресурс] // ООН в Україні. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/3195-2013-10-31-11-25-45-merezha-globalnogo-dogovoru-oo. – (Дата звертання 30.11.2013).

106. Мизес, Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории [Текст] / Л. Мизес; пер. с 3-го испр. англ. изд. А. В. Куряева. – Челябинск: Социум, 2005. – 878 с.

107. Мірошниченко, О. В. Методологічні проблеми удосконалення системи соціального партнерства в Україні [Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук (08.09.01) / Мірошниченко Олексій Валентинович ; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.

108. Мысливченко, А. Г. Перспективы европейской модели социального государства [Текст] / А. Г. Мысливченко // Вопросы философии. – 2004. – № 6. – С. 3–12.

109. Надо признать, что в Украине нет профсоюзного движения – эксперт [Электронный ресурс] : опубликовано : 19.06.2015. // РИА Новости Украина. –

Режим доступа: http://rian.com.ua/society/20150619/369227255.html. – (Дата обращения 14.12.2015).

110. Надрага, В. І. Наука і практика державного управління для розвитку соціального діалогу [Текст] / В. І. Надрага, Ю. В. Ковбасюк // Економіка та держава. – 2010. – № 6. – С. 4–5.

111. Назарова, У. А. Социальное партнерство: единство и борьба противоположностей [Текст] / У. А. Назарова // Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития / под. общ. ред. В. Егорова, И. Фулц, Р. Крумма, Н. Волгина. – М : Полиграф сервис, 2008. – С. 257–259.

112. Негель, Л. С. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні [Текст] / Л. С. Негель, Л. Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2004. – № 2. – С. 96–103.

113. Нестеренко, А. Социальная рыночная экономика : концептуальные основы, исторический опыт, уроки для России [Текст] / А. Нестеренко // Вопросы экономики. – 1998. – № 8. – С. 71–84.

114. Нещадин, А. А. Бизнес и общество: выгодное партнерство [Текст] / под общ. ред. А.А. Нещадина. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.

115. Нещадин, А. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? (продолжение) [Текст] / А. Нещадин, Н. Горин, В. Роговая // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 17–21.

116. Новіков, В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства [Текст] / В. Новіков // Економіка України. – 2005. – № 1. – С. 80–85.

117. Новіков, В. М. Державно-корпоративна інтеграція : інституціональна структура та механізм розвитку [Текст] / В. М. Новіков // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 129–137.

118. Об устойчивом развиии корпорации «Оболонь» (2014 год) [Электронный ресурс] : отчет / Корпорация «Оболонь». – К., 2015. – Режим

доступа : http://report.obolon.ua/img/Obolon_AnnualReport-2014_ru.pdf. – (Дата обращения 18.12.2015).

119. Окубаяши, К. Индустриальные отношения в Японии [Текст] // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, У. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.

120. Оприсок, М. Д. Соціальне партнерство в розвитку підприємництва: зарубіжний досвід та перспективи для України [Текст] / М. Д. Оприсок // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 6 (9). – С. 20–24.

121. Оруэлл, Дж. Скотный двор. Сказка [Текст] // Оруэлл Дж. 1984. Роман. Скотный двор.Сказка /пер. с англ. Д. Иванова, В. Недошивина. – Пермь : КАПИК, 1992. – С. 231–300.

122. Осовська, Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник для студ. вузів / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 223 с.

123. От рабочего места к местным сообществам [Электронный ресурс] : социальный отчет группы компаний МЕТИНВЕСТ за 2009 – 2010 гг. – Группа компаний МЕТИНВЕСТ. – Режим доступа: http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/content/105/Metinvest_CSR_Report_2009-2010.pdf. – (Дата обращения 19.09.2013).

124. Павлов, В. І. Соціальне партнерство на ринку праці України [Текст]: монографія / В. І. Павлов, А. М., А. М. Колосок. – Рівне : НУВГП, 2009. – 223 с.

125. Пашко, Т. Ю. Социальный аудит в практике в практике коллективно-договорной работы профсоюзной организации [Текст] / Пашко Т. Ю. // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 1. – С. 42–47.

126. Перегудов, С. П. Трипартистские институты на Западе и в России [Электронный ресурс] / С. П. Перегудов // Полис. – 2007. – № 3. – С. 78–91. – Режим доступа : http://www.civisbook.ru/files/File/Peregudov_2007_3.pdf. – (Дата обращения 15.07.2013).

127. Пермінова, Г. В. Моделі корпоративної соціальної відповідальності : зарубіжний та вітчизняний досвід [Текст] / Г. В. Пермінова // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. – 2012. – Вип. 1. – Т. 17. – С. 41–48.

128. Перхун, В. Г. Розвиток відносин соціального партнерства у споживчій кооперації в умовах глобалізації [Текст] / В. Г. Перхун // Социальная экономика. – 2006. – № 3–4. – С. 88–92.

129. Петроє, О. Вплив соціального діалогу на показники соціально-економічного розвитку країни: зарубіжний досвід [Текст] / О. Петроє //Вісник Національної академії державного управляння при Президентові України. – 2010. – № 4. – С.216–225.

130. Пікалюк, С. С. Сторони соціального партнерства : правовий статус [Текст] / С. С. Пікалюк // Юриспруденція: теорія і практика. – 2010. – № 5 (67). – С. 20–24.

131. Платон. Государство [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://psylib.org.ua/books/plato01/26gos02.htm. – (Дата обращения 10.09.2013).

132. Погорельская, С. Немецкое общество в процессе реформ [Текст] // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – №7. – С. 20–29.

133. Полищук Л. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование : анализ институционального выбора [Текст] // Вопросы экономики. – 2009. – №. 10. – С. 4–22.

134. Попов, Ю. Н. Методические основы аудита профсоюзной работы [Текст] / Попов Ю. Н. // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 2. – С. 33–41.

135. Попов, Ю. Н. Социальный аудит в системе социального партнерства [Текст] / Попов Ю. Н. // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 8. – С. 25–34.

136. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Електронний ресурс] : закон України від 05.10.2000 № 2017-III. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії

137. Про державно-приватне партнерство [Електронний ресурс]: закон України від 01.07.2010– № 2404-VI із змін. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2404-17

138. Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс] : указ Президента України від 19.05.2008 № 451/2008. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/451/2008

139. Про зайнятість населення [Електронний ресурс]: закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17

140. Про зайнятість та робочі місця [Електронний ресурс]: національна тристороння угода від 01.06.2012 // Ліга:Закон: правовий портал України. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS18235.html

141. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів [Електронний ресурс]: конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 98, ратифікація від 14.09.1956. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004. – (Дата звертання 08.09.2013).

142. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс] : постанова Кабінета Міністрів України від 15.10.2012 № 1008. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF/page

143. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: закон України від 01.07.1993 № 3356-12 із змін. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12

144. Про національну тристоронню соціально-економічну раду [Електронний ресурс]: указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2011

145. Про оплату праці [Електронний ресурс]: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР із змін. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80

146. Про організації роботодавців [Електронний ресурс]: закон України № 2436-III від 24.05.2001. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2436-14

147. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Електронний ресурс] : закон України від 22.06.2012 № 5026-17. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5026-17

148. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]: закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/про порядок вирішення колективних трудових спорів конфліктів

149. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF

150. Про професійні спілки, їх права та гарантії [Електронний ресурс]: закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14

151. Про розвиток соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс]: указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005

152. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]: закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/про соціальний діалог в Україні

153. Про соціальне партнерство СНД [Електронний ресурс]: модельний закон України від 16.11.2006. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_g07

154. Про сприяння колективним переговорам [Електронний ресурс]: Ккнвенція Міжнародної організації праці від 19.06.1981 № 154. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_006

155. Про утворення Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс]: указ президента України від 17.11.1998 із змін. № 1258/98. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1258/98

156. Профспілковий рух : проблеми і тенденції [Електронний ресурс] // Профспілкові вісті. – 2011. – № 11 (577). – С.10. – Режим доступу: http://psv.org.ua/files/pdf/1301040268.pdf (Дата звернення 17.03.2013)

157. Програмні резолюції VI З'їзду Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс] :опубліковано : 12:07, 14 січня 2013 г. / Федерація професійних спілок України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/82-programni-rezolyutsiji-ta-postanova-vi-z-jizdu-federatsiji-profspilok-ukrajini/229-programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini (Дата звернення 18.04.2014)

158. Простаков, Г. Вопросительная ответственность [Электронный ресурс] / Г. Простаков // Эксперт : украинский деловой журнал. – 2007. – №15 (113) . – Режим доступа : http://www.expert.ua/articles/16/0/3705/ (Дата обращения 03.03.2014)

159. Работники гражданской авиации проводят акцию «Единая команда, единые права» [Электронный ресурс] : опубликовано : 16:17, 13 июля 2011 г. // Профсоюзы сегодня: профсоюзный информационный портал. – Режим доступа: http://www.unionstoday.ru/news/solidarity/2011/07/13/14708 (Дата обращения 06.04.2014)

160. Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие для вузов/ В. В. Радаев. – М. : Изд. дом ГУВШЭ, 2005. – 603 с.

161. Раушер, А. Частная собственность в интересах человека труда [Текст] / А.Раушер. – М. : Дело, 1994. – 64 с.

162. Рейтинг уровня открытости и системности компаний в сфере КСО – 2013 [Электронный ресурс] : опубликовано 31.05.2013. // ГVардия : журнал. – 2013. – № 1. – Режим доступа : http://kontrakty.ua/article/62569 (Дата обращения 19.01.2016)

163. Рішняк, М. Вирішення колективних трудових спорів в контексті соціального партнерства (проблеми реформування законодавства) [Текст] / М. Рішняк // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 3–4. – С. 20–23.

164. Романінець, Р. М. Внутрішні інституції як фактор формування стратегії фірми [Текст] / Р. М. Романінець// Стратегічні орієнтири розвитку національної економіки, серія : Економіка. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – Вип. 266. – Т. XIV. – С.202–212.

165. Романінець, Р. М. Проблеми досягнення конкурентоспроможності економіки України [Текст] / Р. М. Романінець, Ю.Г. Бараннік // Макроекономічна оцінка трансформаційного вектору державного регулювання національної економіки : зб. наук. праць ДонДУУ, серія: економіка. – Донецьк, 2011. – Вип. 196. – Т.XII. – С.14–20.

166. Романінець, Р. М. Роль внутрішніх інституцій у формуванні стратегії фірми [Текст] / Р. М. Романінець, О.М. Чаусовський, Ю.Г. Бараннік // Науковий вісник Херсонського державного університету, серія : Економічні науки. – Херсон, 2014. – Вип. 6. – Ч. 3.– С.218–222.

167. Савранська, Г. М. Міжсекторне соціальне партнерство як основа сучасного громадянського суспільства [Текст] / Г. М. Савранська // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 11. – С. 122-128.

168. Свєженцева, Ю. Що таке партнерство і як його вимірювати: концептуальні та операціональні аспекти соціального феномена [Текст] / Ю.Свєженцева // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 133–148.

169. Семенин, А. А. Центры развития государственно-частного партнерства: сравнительный анализ / А. А. Семенин / Центр развития

государственно-частного партнерства. – М., 2010. – Режим доступа: http://www.pppi.ru/sites/default/files/library/p3.pdf (Дата обращения 12.05.2015)

170. Семигин, Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире [Текст]. – М. : Мысль – 1996. – 208 с.

171. Симоненко, В. Бедность – основной показатель «эффективности власти» [Электронный ресурс] : опубликовано : 18.03.2011. // Рахункова палата України : офіційний сайт. – Режим доступа: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/ru/publish/article/16736154 (Дата обращения 21.12.2014)

172. Симоненко, В. 25 шагов навстречу самоликвидации [Текст] / В. Симоненко // 2000 : еженедельная газета. – 2016. – №8(761) – С. 1, 6–7.

173. Слезингер, Г. Э. Социальная экономика [Текст] : учебник / Г. Э. Слезингер. – М. : Дело и сервис, 2001. – 368 с.

174. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит. – М. : Изд-во соц.- экон. лит, 1962. – 677 с.

175. Смутчак, З. В. Особливості управління персоналом крізь призму соціально-трудових відносин : міжнарод. досвід [Текст] / З. В. Смутчак // Вісник ДонНУЕТ. – 2012. – № 3(55). – С. 155–160.

176. Соболева, И. Социальная ответственность бизнеса : глобальный контекст и российские реалии [Текст] / И. Соболева // Вопросы экономики. – 2005. – № 10. – С. 90–102.

177. Социальная Европа в XXI веке [Текст] /под ред. М.В. Каргаловой .– М. : Весь Мир, 2011. – 528 с.

178. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні [Текст] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семенихін. – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.

179. Сравнение минимальной зарплаты и прожиточного минимума в Украине [Электронный ресурс] // Минфин : финансовый портал. – Режим доступа : http://index.minfin.com.ua/index/salary/ (Дата обращения 12.02.2016)

180. Стадник, М. П. Новий Трудовий кодекс України : теоретичні проблеми соціального партнерства в Україні [Текст] / М. П. Стадник // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 3. – С. 200–203.

181. Статут Міжнародної Організації Праці [Електронний ресурс] : редакція від 19.06.1997 // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (Дата звернення 19.06.2013)

182. Стоногина, Ю. Япония и Россия: философия труда [Текст] / Ю. Стоногина // Человек и труд. – 2012. – № 3. – С. 59–63.

183. Сунарчина, М. М. Исторические предпосылки и современные исследования социального партнерства [Текст] / М. М. Сунарчина // Общество. Среда. Развитие («TERRA HUMANA») : науч.-теоретич. журнал. – 2010. – № 2. – С. 72–76.

184. Супян, Н. Транснациональные корпорации в начале XXI века : экономическая мощь и социальная ответственность (опыт Германии) [Текст] / Н. Супян // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 55–61.

185. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс] / Ф. У. Тейлор. // Организация времени : Эффективность. Успех. Развитие. – Режим доступа: http://www.improvement.ru/bibliot/taylor/index.shtm. – (Дата обращения 18.04.2014).

186. Темницкий А. Л. Ориентации рабочих на патерналистические и партнерские отношения с руководством [Текст] / А. Л.Темницкий // Социс. – 2004. – № 6. – С. 26–37.

187. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм [Електрониий ресурс] : конвенція Міжнародної організації праці від 21.06.1976 № 144. // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_175. – (Дата звертання 04.12.2014).

188. Туркин С. Зачем бизнесу социальная ответственность [Электронный ресурс] : опубликовано : 29.11.2009. / С. Туркин // Управление

компанией : журнал. – Режим доступа: http://www.zhuk.net/page.php?id=95. – (Дата обращения 09.03.2014).

189. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма : Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация [Текст] / О. И. Уильямсон ; пер.с англ. Ю. Е. Благого, В. С. Катькало и др. – СПб. : Лениздат ; CEVPress, 1996. – 702 с.

190. Україна-2013 : між виборами і перед вибором (Аналітичні оцінки) [Електронний ресурс] / Центр Разумкова. – Київ, 2013. – Режим доступу: http://www.razumkov.org.ua/upload/Ukraine-2013_ukr.pdf. – (Дата звертання 18.01.2014)

191. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання [Текст] / С. Українець //Людина: аспекти праці. – 1998. – №2. – С. 22–25.

192. Український центр сприяння розвитку публічно-приватного партнерства [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : http://www.ukrppp.com/uk/mission

193. Утопический роман XVI – XVII веков [Текст] / под ред. Е. Осеневой ; пер. с лат. А. Малеина, Ф. Петровского. – М. : Худож. лит., 1971. – Т. 34. –1971. – 494 с.

194. Фахрутдинова Е. В. Социальная политика : роль и значение в повышении качества жизни населения [Текст] / Е. В. Фахрутдинова, Л. М. Хуснутдинова, А. Л. Малышев // Экономические науки : науч.-информацион. журн. – 2010. – № 12. – С. 55–60.

195. Федерація професійних спілок України [Електронний ресурс]: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua. – (Дата звертання 19.05.2016).

196. Федерація роботодавців України (ФРУ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fru.org.ua/ua/about (Дата звернення 19.05.2016)

197. Фогт, А. Социальные утопии / А. Фогт ; пер. с нем. Н. Стороженко. – изд. 2-е, стереотип. – М. : КомКнига, 2007. – 192 с.

198. Фомина, М. В. Устойчивое развитие в условиях глобализации: теория и методология [Текст] / М. В. Фомина, В. В. Литвин // Труд. Профсоюзы. Общество : науч.-практич. журн.– 2015. – №3(49). – С. 49–55.

199. Фоміна, М. В. Корупційно-тіньові відносини: політекономічний аспект [Текст] / М. В. Фоміна // Економічний Нобелевський Вісник : Фахове видання /Дніпропертр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. – Дніпропетровськ , 2014. – Вип. №1 (7) – С. 471 – 479.

200. Фоміна, М. В. Проблеми сталого економічного розвитку в умовах глобалізації [Текст] : монографія / М. В.Фоміна; М-во освіти і науки, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 359 с.

201. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения [Текст] / Г. Форд / под ред. В. А. Зоргенфрея ; пер. с англ. – Киев : Грайлык, 1993. – 204 с.

202. Фукуяма, Ф. Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию [Текст] / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. – Москва : Изд-во АСТ : Ермак, 2004. – 730 с.

203. Хміль, Ф. І. Управління персоналом [Текст] : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с.

204. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV із змін. і доп. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/print1260343171443288 (Дата звертання 12.04.2016).

205. Чаусовский, А. М. Институты и экономический рост: проблемы зависимости [Текст] / А.М. Чаусовский, М.В. Матюнина, Е.А. Ищенко // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: сб. науч. тр. /Донецкий нац. ун-т; Хозяйственная акад. им. Д.А. Ценова. – Ростов-на-Дону – Донецк: ДонНУ, 2013. – С. 368–372.

206. Чаусовский, А. М. Сущность и структура современного институционализма [Текст] / А. М. Чаусовский, И. А. Карпухно, Т. М. Дедух //

Вестник Донецкого национального университета, серия В: экономика и право. – Донецк, 2013. – Вып.1 – С. 181–183.

207. Шаблистая, Л. Н. Социально-экономическая модель развития Украины : реалии и перспективы [Текст] / Л. Н. Шаблистая // Социально-экономические модели в современном мире и путь России : в 2 кн. / Международ. ассоциация акад. наук, РАН ; под ред. К. Микульского. – Москва : Экономика, 2003. – Кн. 1. – С. 553–554.

208. Шамхалов, Ф. Государство и экономика. Власть и бизнес / Ф. Шамхалов .– 2-е изд., перераб и доп. – Москва : Экономика, 2005.– 714 с.

209. Шедяков, В. Є. Розвиток системи відносин соціального партнерства як чинник забезпечення високого рівня трудової мотивації / В. Є Шєдяков // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – 4 (12). – С. 33–46.

210. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк / под ред. В.А.Спивака ; пер. с англ. – СПб : Питер, 2001. – 352с.

211. Шилепницький, П. І. Державно-приватне партнерство : теорія і практика : монографія / П. І. Шилепницький ; Ін-т регіон. досліджень НАН України. – Чернівці, 2011. – 455 с.

212. Шипитько, А. Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере / А. Б. Шипитько/ / Известия Саратовского университета. Новая серия. – 2013. – В. 1 (Т. 13). – С. 35–40

213. Шлихтер, А. А. Направления и механизмы взаимодействия социально-ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США. – М. : ИМЭМО РАН, 2010. – 104 с.

214. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель [Электронный ресурс] /А. Шулус // Социальное партнерство. – 2007. – № 2. – Режим доступа: http://www.oilru.com/sp/15/644/. – (Дата обращения 18.10.2013).

215. Щербина, В. І. Правовий статус профспілок : історія і перспективи / В. І. Щербина // Актуальні проблеми права : теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 32–43.

216. Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються[Электронный ресурс] : рекомендація Міжнародної організації праці від 23.06.1971, № 143. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_257.

217. Щодо колективних договорів [Электронный ресурс] : рекомендація Міжнародної організації праці від 29.06.1951 № 91. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231

218. Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [Электронный ресурс] : рекомендація Міжнародної організації праці від 29.06.1967 № 130. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_250

219. Щодо укладення Генеральної угоди на новий строк [Электронный ресурс] //Профспілка працівників освіти і науки України. – Режим доступу: http://pon.org.ua/index.php?newsid=4455

220. Якимец, В. Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В. Н. Якимец. – Москва : РОО "Содействие сотрудничеству ин-та им. Дж. Кеннана с учеными в области социальных и гуманитарных наук", 2001. – 40 с.

221. Яровая, Л. В. Украинская модель социального диалога в контексте европейской политики / Л. В. Яровая // Вісник СевНТУ : зб. наук. пр., вип. 112/2010. Серія : Політологія. – Севастополь, 2010. – С. 39-43.

222. Ярош, О. Пути преодоления социальной несправедливости и неравенства в Украине / О. Ярош, А. Пушкарев // Экономика Украины. – 2011. – № 3. – С. 70–77.

223. Baccaro, L. Social dialogue during the financial and economic crisis : results from the ILO/WB inventory using a Boolean analysis on 44 countries [Electronic resource] / L. Baccaro, St. Heeb ; International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. – Geneva: ILO, 2011. – Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172614.pdf. – (Accessed 03.02.2016)

224. Boyd, St. Partnership Working : European Social Partnership Models [Electronic resource] / St. Boyd // The Scottish Government. – Available at : http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/25954/0028681.pdf. – (Accessed 14.03.2013)

225. Garofalo, P. Returning Union Membership To The 1980 Level Would Increase Middle-Class Incomes By $1,532 Per Year [Electronic resource] : published : Apr 4, 2011 / P. Garofalo // Thinkprogress : Economy. – Available at : http://thinkprogress.org/economy/2011/04/04/173875/union-middle-incomes/. – (Accessed 07.04.2014).

226. DeNavas-Walt, C. Income and Poverty in the United States : 2013 [Electronic resource] : Current Population Reports / C. DeNavas-Walt, B. D. Proctor ; U. S. Census Bureau. – Washington, 2014. – 61 p. – Available at : http://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2014/demo/p60-249.pdf. – (Accessed 12.08.2015).

227. Fredman, S. The state as employer : labour law in the public services [Text] / S. Fredman, G. S. Morris. – London ; New York : Mansell, 1989. – 510 p.

228. IndustriALL signs global union agreement with Total [Electronic resource] : published : 22.01.2015 // IndustriALL : Global Union. – Available at : http://www.industriall-union.org/industriall-signs-global-union-agreement-with-total. – (Accessed 14.08.2015).

229. Isaksson Anders. Per Albin / Anders Isaksson. - Stockholm : Wahlström & Widstrand, Cop. 1985. - 399 s.

230. Madland, D. The Employee Free Choice Act 101 : a primer and a rebuttal [Electronic resource] : published : March 11, 2009 / D. Madland, K. Walter // Center for American Progress Action Fund. – Available at: http://www.americanprogressaction.org/issues/2009/03/pdf/efca_101.pdf. – (Accessed 10.06.2014).

231. Mankiw Gregory N. Principles of Economics [Text] / G. Mankiw; 6th edition. – Mason: South-Western Cengage Learning, 2011. – 856 p.

232. Rerum Novarum [Electronic resource] : encyclical of pope Leo XIII on capital and labor // The Holy See . – Available at : http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_en.html. – (Accessed 12.04.2013).

233. Resolution concerning tripartism and social dialogue [Electronic resource] // Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session (Geneva, June 2002). – Available at : http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734%282002-90%29.pdf#page=1. – (Accessed 07.09.2013).

234. The trade unions of the world are mobilising on 7 October [Electronic resource] // The International Trade Union Confederation (ITUC). – Available at : http://www.ituc-csi.org/world-day-for-decent-work.– (Accessed 03.02.2016)

235. Union members and employees [Electronic resource] : OECD. Stat Extracts (a selection of datasets) // The Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD.stat. – Available at : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D. – (Accessed 14.10.2015)

236. Unite и USW создали «глобальный» профсоюз [Электронный ресурс] // Профсоюзы сегодня : профсоюзный информационный портал. – Режим доступа : http://www.unionstoday.ru/news/world/2008/07/08/7987. – (Дата обращения 18.11.2013).

237. Workers Uniting : The global union [Electronic resource]. – Available at : http://www.workersuniting.org/who/workers-uniting. – (Accessed 22.03.2015)

238. Whitfield D. PPP Wealth Machine. UK and Global trends in trading project ownership [Electronic resource] : European Services Strategy Unit Research Report No. 6 /D. Whitfield; European Services Strategy Unit. – 2014. – 86 p. – Available at : http://www.european-services-strategy.org.uk/news/2012/ppp-wealth-machine-uk-and-global-trends-in-tra/ppp-wealth-machine-final-full.pdf. – (Accessed 15.10.2014).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

83001, г. Донецк - 01, ул. Университетская, 24
тел: приемная (062) 302-07-22, справочная служба (062) 302-06-00, факс: (062) 302-07-49
e-mail: donnu.rector@mail.ru

28.01.16 № 39/01-27/6.10.0

На № _____ от _____

В диссертационный совет Д 01.003.01
при Донецком национальном университете

СПРАВКА
о внедрении результатов исследований
диссертационной работы Гончаровой И.В.
на тему «Социальное партнерство в экономике как форма гармонизации экономических интересов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08. 00. 01 – экономическая теория

Рекомендации Гончаровой И.В., изложенные в диссертации, использованы в учебном процессе на учетно – финансовом факультете при чтении курса «Институциональная экономика».

Проректор по научно-педагогической и учебной работе А.В. Мазнев

0001002

Продолжение приложения А

НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОМИТЕТ НАРОДНОГО СОВЕТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ И ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКЕ

бул. Пушкина д.7б, Донецк

01 02 2016 № 4

В диссертационный совет Д 01.003.01
при Донецком национальном университете

СПРАВКА
о внедрении результатов исследований диссертационной работы Гончаровой И.В. на тему «Социальное партнерство в экономике как форма гармонизации экономических интересов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08. 00. 01 – экономическая теория

Рекомендации Гончаровой И.В., изложенные в диссертации, использованы в работе Комитета Народного Совета по социальной и жилищной политике при разработке проектов законодательных актов, регламентирующих социальную политику Донецкой Народной Республики.

Председатель Комитета Народного Совета
по социальной и жилищной политике Ю.А. Сулим

Продолжение приложения А

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РУДГОРТЕХ»

83023, г. Донецк, проспект Павших Коммунаров, 102 Б,
Идентификационный код 50014680

№ 16/008 от 20.01.2016 г.

Диссертационный совет Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы Гончаровой И.В. на тему «Социальное партнерство в экономике как форма гармонизации экономических интересов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория

Рекомендации Гончаровой И. В. по внедрению механизма предупреждения и урегулирования социально-трудовых конфликтов между руководством и работниками, изложенные в диссертации, использованы в деятельности ООО «РУДГОРТЕХ» при формировании и реализации политики предприятия в трудовой сфере.

Директор
ООО «РУДГОРТЕХ» А. В. Навальнев

Продолжение приложения А

Юридическая фирма ЛИДЕР

ОКПО 33504755
Адрес: 86126 г.Макеевка, пр. Генерала Данилова, 45

22.12.2015 г. № 183

Диссертационный совет Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы Гончаровой И.В. на тему «Социальное партнерство в экономике как форма гармонизации экономических интересов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория

Рекомендации Гончаровой И. В. по усовершенствования системы социального партнерства, изложенные в диссертации, использованы в работе ООО «Юридическая фирма «Лидер» при заключении коллективных договоров, реализации компанией проектов в области социальной ответственности.

Директор
ООО «Юридическая фирма «Лидер» Е. А. Гурьева

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица 1– Разнообразие трактовок понятия «социальное партнерство»

Автор определения	Содержание понятия «социальное партнерство»
Балабанова Л. В., Сардак О. В.	Социальное партнерство – это урегурированная нормами права специфическая система двух или трехсторонних общественных коллективных правоотношений между собственниками средств производства (работодателями), наемными работниками и государством (с местным самоуправлением) или их представительскими органами в процессе реализации прав и интересов сторон по социально-экономическим и трудовым вопросам [4, с. 432].
Гринберг Р. С., Чубарова Т. В.	Под социальным партнерством понимаются отношения в социально трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства [43].
Гришнова Е. А.	Социальное партнерство – это система взаимосвязей между наемными работниками, трудовыми коллективами, профессиональными союзами – с одной стороны, работодателями и их объединениями – с другой, и государством и органами местного самоуправления – с третьей, их представителями и совместно созданными органами по урегулированию социально-трудовых отношений, которые (взаимосвязи) лежат во взаимных консультациях, переговорах и примирительных процедурах на взаимосогласованных принципах с целью соблюдения прав и интересов работников, работодателей и государства [45, с. 250].
Есипова Н. И.	Социальное партнерство представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при которых в рамках дальнейшего мира обеспечивается согласование их наиважнейших социально - трудовых интересов [63, с. 93].
Жуков В. И.	Социальное партнерство (трипартизм) – во-первых, это результат корпоративных отношений, заинтересованных групп интересов, во всех сферах жизнедеятельности общества в целом; во-вторых, это процесс урегулирования социально – трудовых отношений средствами коллективно – договорного регулирования [178, с. 83].

Продолжение приложения Б

Задорожный Г. В., Коврига А. В., Смоловик В. В.	Социальное партнерство – ведение переговоров между профсоюзами, союзом предпринимателей и государством с целью достижения соглашения в вопросах регулирования уровня заработной платы на основе весьма сомнительных интересов субъектов договорного процесса [64, с. 34].
Карпищенко А. И.	Социальное партнерство – это система взаимосвязей между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), которая разрешает учитывать двухсторонние интересы, достигать согласия по социально – трудовым и социально – экономическим вопросам, которые заключаются в коллективных договорах [75, с. 72].
Махсма М. Б.	Социальное партнерство - совокупность социально-экономических отношений между представителями работников, работодателей и государства, направленное на сотрудничество, поиск компромиссов, подготовку предложений относительно принятия ими согласованных решений из вопросов социально трудовых отношений, что выражает принцип социальной политики государства [102, с. 175].
Мирошниченко А.В.	Социально - трудовое партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и государством и органами местного самоуправления, реализуемая созданными ими или их представителями органами по регулированию социально-трудовых отношений путем взаимных переговоров, консультаций, заключения соглашений (договоров) и примирительных процедур на взаимосогласованных принципах с целью соблюдения прав и интересов заинтересованных сторон [107, с. 6].
МОТ	Социальное партнерство – механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов [89, с. 38].
Нестеренко А.	Социальное партнерство – это перерастание рыночных отношений за границы собственно экономики в сферу социальных отношений: продавцы и покупатели рабочей силы договариваются об условиях «сделки» как равноправные участника (социального) контракти» [113, с. 76].

Продолжение приложения Б

Нещадин А. А.	Социальное партнерство – система отношений, регулирующих отношения между трудом и капиталом, совокупным работодателем и работниками по поводу оптимального распределения национального дохода; критериев и механизмов достижения социальной справедливости; наконец, по поводу установления оптимальных условий воспроизводства рабочей силы и развития человека [114, с. 117].
Осовська Г. В.	Социальное партнерство – это такая система отношений между наемными работниками и собственниками средств производства, при которой выявляются разногласия экономических интересов различных социальных групп и право каждой из них отстаивать свои интересы посредством поиска компромиссов, путей взаимопонимания и сотрудничества в условиях социального мира [122, с. 161].
Хмель Ф. И.	Социальное партнерство — система коллективных отношений между наемными работниками, работодателями, исполнительной властью, которая обеспечивает реализацию их социально-экономических прав и интересов [203, с. 377].
Шулус А.	Социальное партнерство – это категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне его зрелости – экономической, социальной, правовой – вместе с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников [214].

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица 1 – Сравнительная характеристика деятельности центров развития государственно-частного партнерства в разных странах [169].

Исполняемые функции	Partnerships UK Великобритания	S. Africa PPP Unit (ЮАР)	PIMAC (Южная Корея)	MAPPP (Франция)	Parpublica (Португалия)	Partnerships SA (Австралия)	Partnerships BC (Канада)	Infr. Ontario (Провинция Онтарио)
Бизнес-планирование								
Анализ ТЭО	+	+	+	+	+	+	+	+
Разработка/анализ бизнес-планов	+	+	+	+	+	+	+	+
Утверждение проектов ГЧП								
Написание рекомендаций для принимающих решения органов	+	+	+	+	+	+	+	
Помощь в подборе консультантов	+	+	+	+	+	+	+	+
Процесс государственных закупок								
Запрос предложений на заключение контракта	+	+	+	+	+	+	+	+
Консультации на данном этапе	+	+	+	+	+	+	+	+
Анализ поступивших предложений с целью выявления наилучшего	+	+	+	+	+	+	+	+
Помощь по заключению контракта	+	+	+	+	+	+	+	+
Реализация проекта ГЧП								
Управление проектом	+						+	+
Финансирование	+							
Техническая поддержка	+						+	+
Развитие рынка проектов ГЧП								
Распространение лучших практик	+	+	+	+			+	+
Установление связей с общественностью	+	+	+				+	+
Разработка политики по развитию ГЧП	+	+	+			+	+	
Привлечение новых инвесторов	+	+	+	+			+	