

- 3.2. Типологізація світових моделей бізнес-поведінки  
(доц. А. В. Кудінова) . . . . . 192
- 3.3. Трансформації національних моделей бізнес-поведінки в  
умовах глобалізації (проф. А. М. Поручник,  
доц. А. В. Кудінова). . . . . 210
- 3.4. Формування системи крос-культурного менеджменту гло-  
бальних корпорацій (проф. Є. Г. Панченко). . . . . 226

**Розділ 4. Соціальна поляризація глобального економіч-  
ного розвитку . . . . . 247**

- 4.1. Сучасні параметри соціальної поляризації країн  
(доц. Я. М. Столярчук) . . . . . 247
- 4.2. Модифікація світового ринку праці в умовах глобалізації  
(доц. Я. М. Столярчук) . . . . . 268
- 4.3. Соціальна політика держав: відповідь на глобальні виклики  
(проф. А. М. Колот). . . . . 295
- 4.4. Соціальне партнерство як ключовий інструмент реалізації  
національної політики (проф. А. М. Колот) . . . . . 320**

**Розділ 5. Людський компонент інтернаціоналізації еко-  
номіки України . . . . . 341**

- 5.1. Економіка України у глобальних координатах розвитку  
(проф. Д. Г. Лук'яненко, проф. А. М. Поручник). . . . . 341
- 5.2. Параметри національного людського ресурсу та їх відпо-  
відність критеріям постіндустріальної економіки  
(проф. А. М. Поручник) . . . . . 367
- 5.3. Умови та чинники формування національної моделі бізнес-  
поведінки (доц. А. В. Кудінова). . . . . 389

зованого формування української моделі соціальної політики? Чи не є окреслені тенденції початком «довгої хвилі» соціальної деградації?

Чи не є ці тенденції поверненням до капіталізму у форматі, що був наприкінці ХІХ ст. в окремо взятій країні, а тепер відтворився у світовому масштабі, або це феномен іншого походження, іншої природи? Чи має рацію президент Центру європейських досліджень при Гарвардському університеті С. Гофман, який зазначає: «Можливо, ми перебуваємо в ситуації європейського національного капіталізму ХІХ століття, до того як держави почали його регулювати й усвідомлювати, що навіть стурбований прибутками капіталіст має часом опікуватися своїми працівниками, забезпечувати їм прийнятний рівень заробітної плати. Нічого подібного у глобальному вимірі поки що немає»<sup>1</sup>?

Не відповівши на ці запитання, як і на низку інших, що з ними корелюють, вельми проблематично сформулювати сучасні принципи та засади розбудови національної моделі соціального розвитку.

І останнє: наша країна з огляду на стан економіки, незавершеність розбудови громадянського суспільства перебуває в ролі того, хто наздоганяє, утім відомо, що той, хто наздоганяє, має й переваги, оскільки є можливість не повторювати помилок, що їх припустилися до цього часу інші, акумулювати кращий досвід та досягти прориву на «ниві» національного соціального розвитку. Отож, треба скористатися бодай перевагами того, хто наздоганяє.

#### **4.4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ**

Соціальне партнерство правомірно розглядати як інструмент, засіб вирішення гострих соціальних проблем та реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних соціальних сил з урахуванням їхніх інтересів, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, досягти стійких, «здорових» відносин у соціально-трудовій сфері.

Що нового спостерігається у цій царині і, передусім у країнах, їх об'єднаннях, які мають найбільші здобутки у регулюванні соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства? Які нові тен-

<sup>1</sup> Международная экономика и международные отношения. — 1998. — № 3. — С. 77.

денції розвитку соціального діалогу набули чітких ознак і мають стати уроками для України? Що стоїть на заваді підвищення ефективності соціального діалогу? Відповіді на ці питання подаються нижче.

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та власників робочої сили мають об'єктивний характер, їх не можна раз і назавжди відмінити чи узгодити. Тому суспільство в цілому та кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання відносин у сфері праці задля досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для стійкого економічного розвитку і підвищення рівня життя трудящих.

Проблеми соціальної справедливості та досягнення соціального миру хвилювали людство з моменту зародження суспільного виробництва. Розвиток суспільної думки призвів до появи різних концепцій досягнення соціального миру. Поступово з великої кількості таких концепцій вже в XIX ст. викристалізувалися дві теорії щодо подолання наявних у суспільстві суперечностей і конфліктів. Одна проголошувала можливість узгодження інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників шляхом переговорів, взаємних поступок, удосконалення форм співробітництва, розбудови правової держави. Друга теорія оголосила суперечності між інтересами буржуазії та пролетаріату антагоністичними, непримиренними, закликала робітничий клас і селянство до революції, до знищення приватної власності, а з нею разом і власників.

У XX столітті історія здійснила грандіозний експеримент, надавши можливість обом вищезгаданим теоріям реалізуватися на практиці на величезному просторі Земної кулі. На порозі XXI ст. цей експеримент завершився цілковитою перевагою теорії реформізму та соціального партнерства. Теорія революційних перетворень суспільства переконливо довела свою неприродність, штучність і нездатність силою зробити всіх людей рівними та щасливими.

У світовій практиці термін «соціальне партнерство» почав застосовуватися з кінця XIX століття, а зі створенням у 1919 р. Міжнародної організації праці, діяльність якої заснована на принципах партнерства, а саме, трипартизму — взаємодії представників урядових структур, об'єднань профспілок та об'єднань роботодавців і підприємців — цей термін отримав постійну «прописку» у соціально-трудовій сфері.

Соціальне партнерство<sup>1</sup> в найзагальнішому трактуванні — це система відносин у соціально-трудовій сфері, що спрямована на узгод-

<sup>1</sup> У зарубіжній науковій літературі та нормативно-правових актах більшості країн Заходу широко вживаним є термін «соціальний діалог», природа якого і змістові характеристики здебільшого співпадають з терміном, що використовується у вітчизняній практиці — «соціальне партнерство».

Останнє поняття, на наш погляд, є більш широким та ємким ніж «соціальний діалог», отож для досягнення основної мети параграфу — виокремлення викликів та тенденцій у відносинах між трудом і капіталом в країнах з розвинутою ринковою економікою будемо оперувати як «європеїзованим» терміном «соціальний діалог», так і більш широким — «соціальне партнерство».

ження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки припадає на кінець XIX — початок XX століття. Водночас слід зауважити, що як цілісна система, яка виконує дієву, ефективну регуляторну функцію в соціально-трудої сфері, соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни. Нині найдієвіші системи соціального партнерства функціонують у таких європейських країнах, як Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Ірландія, Швеція, Норвегія та багатьох інших.

Практика соціального партнерства, яка розпочиналася з перших паростків соціального діалогу і сягнула функціонування цілісних систем, базується на розгалуженому теоретичному підґрунті, що формувалося впродовж багатьох століть. Практично в усіх економічних теоріях як минулого, так і сучасної доби знаходимо опрацювання шляхів узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників та місця соціального діалогу в оптимізації відносин між працею і капіталом. Ще в працях соціалістів-утопістів знаходимо обґрунтування ідеї про необхідність конструктивного соціального діалогу між працею та капіталом.

Зважаючи на те, що система соціального партнерства як особливий механізм регулювання соціально-трудої відносин склалася лише в другій половині XX ст. і до того ж далеко не в усіх країнах, можна стверджувати, що формування цієї системи можливе лише за певних умов. Водночас наголосимо, що нагальна необхідність регулювання соціально-трудої відносин на принципах соціального партнерства постає одночасно зі становленням ринкової системи господарювання, базованої на найманій праці. З розвитком останньої остаточно сформувалися два основні класи, що уособили носіїв відносин у соціально-трудої сфері — власники засобів виробництва — роботодавці та наймані працівники, що є власниками робочої сили. Взаємодія цих двох класів уже на перших етапах розвитку зазначеної системи господарювання засвідчила відмінність у характері їхніх інтересів.

Правомірно стверджувати, що чи не найголовнішою передумовою розвитку соціального партнерства стало створення організацій, які репрезентують інтереси найманих працівників. До цього умови найму формувала, а точніше, диктувала одна сторона — роботодавці. Окремі працівники не могли впливати на поведінку роботодавців на ринку праці, формування політики розподілу доходів тощо. З утворенням професійних спілок роботодавці почали мати справу не з окремими працівниками, а з їхніми організаціями та об'єднаннями профспілок, що ускладнювало диктат у визначенні умов купівлі — продажу послуг робочої сили. Взаємодія найманих працівників, роботодавців та їхніх

організацій за участі представництва владних структур заклала підвалини формування різноманітних моделей соціального партнерства.

До причин інтенсивного розвитку соціального діалогу в найрозвинутіших країнах в період після Другої світової війни слід віднести розвиток інститутів громадянського суспільства, демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства в цілому, так і на рівні підприємств (організацій). Наукою доведено та практикою підтверджено, що лише за умови розвитку демократичних процедур прийняття рішень на рівні суспільства започатковується ефективний зв'язок між органами державної влади та населенням країни, соціально-економічна політика держави стає прозорою, посилюється роль гласності. Демократичні засади діяльності держави стають гарантією того, що роботодавці в разі невиконання зобов'язань, що зафіксовані в колективних договорах і угодах, мають нести відповідальність.

Поштовхом до розвитку договірних засад погодження інтересів роботодавців і найманих працівників стало також поширення ідеї (концепції) соціальної держави. Такими є передумови та основні чинники, спільна дія яких і заклала основу формування сучасних моделей соціального партнерства.

На завершення зазначимо, що розвиток відносин між працею і капіталом після Другої світової війни безпосередньо пов'язаний з колективно-договірними процесами, у тому числі з поширенням їх на галузевий, регіональний та національний рівні. Роль угод і колективних договорів у повоєнний період настільки зросла, що всю систему соціально-трудових відносин у багатьох країнах нерідко називають колективно-договірною системою.

На сучасному етапі розвитку цивілізації головна суспільна функція соціального партнерства, яке базується на християнсько-етичних цінностях, полягає в тому, щоб, незважаючи на певні розбіжності в інтересах, шукати можливості для нейтралізації індивідуального і групового егоїзму як з боку власників, так і з боку найманих працівників та їх представницьких органів; не допускати руйнівних конфліктів; створювати умови для розвитку виробництва; гармонізувати співвідношення між зростанням ефективності праці, ціною послуг робочої сили й іншими умовами зайнятості найманих працівників.

Соціальне партнерство з функціонального погляду та сучасних позицій слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади та іншими інститутами в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій). Його метою, як і на перших етапах

становлення, є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення рівня та якості життя.

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудова відносин, їхніми суб'єктами та органами має здійснюватися у таких основних формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів та укладення договорів і угод;
- погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії та показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці в умовах глобалізації економіки;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

Маємо наголосити на наявності якщо і не прямої, то тісної залежності між розвитком соціального партнерства у сучасних його формах і рівнем соціальної відповідальності бізнесу. Соціальна відповідальність за нинішнього розуміння її ролі та значення перетворюється з суто соціально-етичної у соціально-економічну категорію, що відображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з точки зору суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом.

Особлива роль у вирішенні завдань соціального розвитку належить підприємницьким структурам (бізнесу), для яких межа між економічною і соціальною політиками є досить умовною. Принципово важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність бізнесу — це не тільки і не стільки благодійність чи спонсорство, а нова «філософія» і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Підвищення соціальної відповідальності бізнесу є вкрай ак-

туальним як з суто економічних позицій (досягнення якомога кращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже, й створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між трудом і капіталом), так і з інших — етичної, морально-психологічної (покращення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що турбується про добробут працюючих); суспільно значимої, тобто усвідомлення важливості для суспільства тієї діяльності, якою займається організація.

Втім, розраховувати лише на здоровий глузд з боку підприємницьких структур, культуру їх поведінки та виходити з передумов, що соціальна відповідальність бізнесу сформується сама собою, автоматично, — недоречно. Для того, щоб соціальна відповідальність бізнесу була не декоративною, а набула цивілізованих форм та змісту, стала реальністю, необхідним є запровадження системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів. Економічною наукою доведено та підтверджено практикою, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальної бізнесу є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати у якості зовнішньої мотивації соціальної поведінки підприємницьких структур.

Слід визнати, що розвиток соціального партнерства навіть у самих досконалих його формах повністю не знімає проблеми протистояння різних соціальних сил. Втім відмова від використання «революційних» методів розв'язання конфліктних ситуацій, прагнення вирішувати існуючі проблеми шляхом ведення постійного діалогу, досягнення компромісів і взаємних поступок — єдиний цивілізований спосіб досягнення соціального миру та створення передумов для стійкого соціально-економічного розвитку на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства.

«Пік» розвитку соціального партнерства у різноманітних його формах (переговори, консультації, укладання угод (договорів), участь в управлінні тощо) припадає на 60—70-ті роки минулого століття, коли під впливом політики соціал-демократичних партій та концепцій, що їх дотримувалися провідні соціальні сили, сформувалися моделі соціального партнерства як елементи соціально-орієнтованої ринкової економіки, соціальної держави та громадянського суспільства. Найбільш виразно цей інститут (соціальне партнерство) проявив себе на терені Європи, де упродовж багатьох десятиліть сформувалася більш висока культура у відносинах між трудом і капіталом, традиції солідарності, соціальної відповідальності тощо.

У зарубіжній та вітчизняній літературі існуючі моделі соціального партнерства прийнято поділяти на дві основні — плюралістичну (двопартизм) і корпоративну (трипартизм). При цьому перша не передбачає

безпосереднього втручання уряду у відносини між трудом і капіталом, а друга, — побудована на взаємодії основних соціальних партнерів (найманих працівників та роботодавців за активної участі держави й органів місцевого самоврядування). Втім, існуючі як у Європі, так і в інших розвинених країнах світу моделі соціального партнерства надто строка-ті і вписати їх у дві виокремленні вище моделі практично неможливо, існує необхідність їх класифікації за низкою інших ознак<sup>1</sup>.

З кінця 70-х — початку 80-х років ХХ століття процес розвитку соціально-трудових відносин з використанням потенціалу соціального партнерства значно ускладнився. Авторське бачення природи цих процесів та їх негативних наслідків міститься нижче.

Соціальне партнерство (соціальний діалог) як провідна ланка узгодження інтересів провідних соціальних сил не є ізольованою автономією в системі соціально-економічних відносин окремих держав чи певних співтовариств та їх внутрішніх інститутів. На його форми, змістові характеристики та дієвість впливає цілий комплекс умов та обставин — політичних, ідеологічних, економічних, соціокультурних, інституціональних та інших. Отож, соціальне партнерство, тенденції його розвитку маємо розглядати у контексті змін, що відбуваються у конкретній державі, світовому співтоваристві в цілому та, образно кажучи, бачити, що відбувається «за кадром».

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що соціально-трудова сфера та соціально-трудові відносини у всьому світі нині переживають не кращі часи. Кризові явища в їх царині почали масово проявлятися з середини 80-х років минулого століття, тобто задовго до першої і другої хвилі світових фінансових криз. До цього, починаючи з 60-х і до середини 80-х років ХХ століття, у розвинених країнах світу йшов активний процес розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, соціальної держави, громадянського суспільства. Активно розвивалася система соціального партнерства, яка сприяла становленню «здорових» (за термінологією, що широко вживається на Заході) соціально-трудових відносин.

Саме у цей період бізнес, політики, соціум у цілому нарешті розпочали масово усвідомлювати те, на чому багато десятиліть наголошували науковці, а саме: першість у формуванні загальної політики має належати соціальній політиці, адже людина — це не тільки і не стільки фактор виробництва, а найбільша цінність, мета економічного розвитку і оптимізувати відносини між трудом і капіталом, досягти балансу інтересів соціальних партнерств цілком можливо використовуючи потенціал соціального партнерства. Проте парадокс, і чи не основне протиріччя, що проявилось на рубежі двох тисячоліть, полягає в тому, що в час,

<sup>1</sup> Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 126.

коли економіка, здавалося б, нарешті повинна працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, політичні, організаційні, інституціональні передумови, світ, образно кажучи, «перевернувся», — інститути суспільства, економіки почали віддаляючи людину на другий план, економічна доцільність почала переважати соціальну спрямованість дедалі більше.

Останнє породжене багатьма чинниками і серед них чільне місце належить глобалізації світової економіки, загостренню міжнародної конкуренції, з одного боку, та зміцненню позицій неоліберальної концепції економічного розвитку, «ринкового фундаменталізму», з іншого.

Розвиваючи останню тезу підкреслимо, що політична та ідеологічна гегемонія неолібералізму в останні два десятиліття супроводжувалася наступом на центральну ланку регулювання соціально-трудоких відносин — колективно-договірну їх компоненту. Колективні угоди (договори) як результат домовленостей між представниками найманих працівників і роботодавцями ідеологами неолібералізму проголошені інститутом, що знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання і є гальмом на шляху розвитку сучасних ринків. І хоча така точка зору не отримала загального визнання як у політиків, так і в роботодавців, це негативно вплинуло на потенціал соціального партнерства і практику його використання.

За оцінкою автора, глобалізація світової економіки та її ідеологічне супроводження — ринковий фундаменталізм, лібералізація економічної політики, набачене зростання конкуренції у різноманітних її проявах обумовили зародження в масштабах всього світового соціуму сучасної форми капіталізму — більш несправедливого, більш нестійкого, більш орієнтованого на економічних успіх. За нашими висновками, той капіталізм, що мав місце наприкінці XIX — початку XX століття у межах окремо взятої країни, нині формується в масштабах світу.

Водночас підкреслимо, що мова йде про глобальну, цілеспрямовану десоціалізацію. Як такої десоціалізації — керованої, цілеспрямованої тощо — не спостерігається. Мова йде про інше — про посилення конкурентної боротьби, невщухаючу війну на ринках товарів і капіталів; формування міжнародних корпорацій, які все менше підконтрольні національним урядам; перманентне поглинання компаній та зміну їх місії; диверсифікацію виробництва та масове його переведення в інші країни; реструктуризацію, яка за умов глобалізації розглядається як безперервний процес, і все це не лише відлунням, а вочевидь відбивається на ринку праці, політиці доходів, формах, масштабах, структурі зайнятості, інституціональних засадах соціально-трудоких відносин. Економіка стає більш ліберальною, віртуальною, мобільною, постійно змінюваною за структурою і джерелами розвитку, нестійкою, все вразливішою до викликів глобалізації, і таким же стає її зворотній бік — соціально-трудова буття.

Реальністю є те, що процес розвитку соціального партнерства, адекватного умовам глобальної, відкритої економіки, зіштовхується зі значними труднощами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру — «подвійні стандарти» транснаціональних компаній та найбільш розвинених країн, низька ефективність діяльності міжнародних організацій, у тому числі тих, що представляють інтереси роботодавців і найманих працівників; амбіційна, схильна до «десоціалізації» політика багатьох національних та наднаціональних бізнесових структур; неузгодженість національних соціальних законодавств; незадовільний стан у царині ратифікації міжнародних трудових норм; підвищення гнучкості міжнародного ринку праці тощо. Означене вище, в свою чергу, не може не впливати на інститут соціального діалогу — його форми, зміни у співвідношеннях сил соціальних партнерів, рівень централізації та координації колективно-договірного процесу і, врешті-решт, — на ефективність, спроможність досягти балансу інтересів провідних соціальних сил. Саме в цьому контексті варто розглядати причини трансформації інституту соціального діалогу, його здобутки, втрати та необхідність розвитку.

Умови, що породжені глобалізацією світової і зростанням відкритості національних економік, становленням більш ліберальних моделей економічного розвитку, дійсно потребують модернізації і трансформації багатьох інститутів сучасної економічної системи. Втім немає вагомих підстав вважати інститут соціального партнерства перепоною на шляху підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності на внутрішніх і зовнішніх ринках, на чому наголошують представники неоліберальних течій. Більше того, саме в умовах повномасштабного задіяння потенціалу соціального партнерства стає можливим реалізувати стратегію модернізації та трансформації виробництва через узгодження та підтримку балансу інтересів, локалізацію конфліктів, мобілізацію ресурсів, необхідних для проведення непопулярних реформ.

Умови, що їх породжує глобальний світ, вимагають пошуку нових форм співробітництва як представників роботодавців і найманих працівників, так і представників інших соціальних сил, державних та недержавних інститутів. Соціальний діалог має охоплювати дедалі більше як мікро-, мезо- і макрорівень у межах окремої країни, так і наднаціональний рівень.

В останні роки чи не найбільш вагомий досвід соціального партнерства накопичено в країнах, що входять до Європейського Союзу.

Узагальнення досвіду розвитку соціального діалогу на прикладі країн-учасниць Європейського союзу дозволило виокремити нові тенденції у цій царині та зробити наголос на таких:

1) розширення предмету соціального діалогу та включення до останнього проблематики, яка стосується не лише соціально-трудової сфери;

2) розширення суб'єктності соціального діалогу, у тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва;

3) зниження рівня централізації колективно-договірного регулювання відносин між трудом і капіталом у деяких країнах та координації дій соціальних партнерів;

4) підвищення ролі Європейської Комісії в інституціоналізації соціального діалогу;

5) прагнення керівних органів Європейського союзу до розвитку соціального діалогу на міждержавному рівні;

6) поява нових інститутів, що покликані поглибити та наповнити новим змістом соціальний діалог;

7) розвиток форм участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, їх поєднання та урізноманітнення.

Сутність окремих тенденцій, що виокремленні вище, представимо у більш детальному викладі.

Щодо заявленої вище тенденції розвитку соціального діалогу в країнах Євросоюзу — розширення його предмету, то останнє має місце за включення до порядку (регламенту) проведення консультацій і переговорів як відносно нової проблематики, що має «трудовий» характер (якість і характер трудових відносин, гнучкість організації праці, перекваліфікація працівників, регулювання дистанційної та інших нетрадиційних видів зайнятості тощо), питань соціального характеру (достроковий вихід на пенсію, бідність, імміграція, соціальна ізоляція тощо), так і питань, що знаходяться на стику економічного і соціального розвитку (конкурентоспроможність, стратегія розвитку підприємства, інтереси трудового колективу у випадку продажу підприємства, злиття підприємницьких структур, їх перепрофілювання тощо).

Щодо наступної тенденції — розширення складу учасників соціального діалогу, що спостерігається як на рівні Євросоюзу (ЄС), так і окремих країн-учасниць ЄС, то її прояв пов'язаний з такими об'єктивними обставинами:

— зменшенням частки членів профспілок у більшості країн ЄС і необхідністю «компенсації» представництва найбільшого масового суб'єкта соціально-трудових відносин;

— збільшенням впливовості ряду нових інститутів громадянського суспільства, які стали відігравати все більшу роль на «полі» соціальної політики;

— розширенням предмету соціального діалогу і необхідністю забезпечення легітимності домовленостей та рішень, що опрацьовуються на загальноєвропейському рівні.

До нових тенденцій розвитку соціального партнерства на терені Європейського союзу, як зазначалося вище, відноситься розширення непрофспілкових форм представництва працівників у відносинах з робо-

тодавцями. Вважаємо, що існує потреба пояснення суті та природи цієї тенденції, оскільки у наявних публікаціях ця проблематика висвітлена поверхово.

Дійсно, упродовж багатьох десятиліть інтереси найманих працівників у взаємовідносинах з роботодавцями представляли профспілкові організації різних рівнів. Втім, вже в минулому столітті популярність профспілкового руху серед зайнятих в економіці почала знижуватися. Причини цього явища різні<sup>1</sup>, але головна — це зміни, що сталися у соціально-трудовій сфері під впливом науково-технічної революції і які обумовили інтенсивний розпад великих і достатньо однорідних трудових колективів, що об'єднували працівників приблизно однакової кваліфікації та суміжних професій. Працівники таких колективів мали безліч спільних проблем, для розв'язання яких існувала потреба в об'єднанні їх за професійними ознаками.

Техніко-технологічні та організаційні засади сучасного виробництва є такими, що не потребують колишньої концентрації людських ресурсів однорідного професійного спрямування. Масові однотипні операції виконуються, як правило, на складному обладнанні, що управляється висококваліфікованими фахівцями різних спеціальностей. Відповідно й трудові колективи складаються у більшості випадків з невеликої кількості працівників, трудові функції яких здебільшого індивідуалізовані. За таких умов об'єднуючою ланкою працюючих за наймом все більше стає сам факт роботи на одного й того ж роботодавця. Цілком очевидно, що за сучасних умов представляти інтереси колективу мають як профспілки, так і організації (органи, окремі індивіди) без чіткої орієнтації на професійні чи посадові характеристики членів колективу (структурного підрозділу). Реальність є такою, що у компетенції профспілкових органів залишається виключно (або здебільшого) регулювання питань заробітної плати і умов праці. Інші питання, що зачіпають спільні інтереси найманих працівників і роботодавців, останні прагнуть вирішувати через інститут непрофспілкового представництва. Організаційні форми непрофспілкового представництва інтересів працівників є різноманітними (виробничі ради, ради працівників, ради з праці тощо), але їх об'єднує спільна риса — намагання впливати на прийняття роботодавцем управлінських рішень, від яких залежить стан соціально-трудових відносин та якість трудового життя.

Маємо звернути увагу і ще на один чинник розвитку інституту непрофспілкового представництва — збільшення акціонерного капіталу, що належить працівникам компанії. За таких умов працівники підприємницьких структур (і як працюючі за наймом, і як суб'єкти цивільно-

<sup>1</sup> Більш детально про це йдеться у монографії: *Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.* — 2-е вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.

правових відносин у сфері акціонерного капіталу) отримують можливість приймати участь в управлінні. Розвиток зазначеної вище форми представництва дає можливість працюючим отримувати достовірну інформацію про стан господарсько-фінансової діяльності, знизити ризик безконтрольного і недобросовісного розпорядження активами компаній (що має масовий характер і стало однією з причин світової фінансової кризи), знати перспективи розвитку виробничої та соціально-трудової сфери, безпосередньо впливати на прийняття роботодавцем управлінських рішень (у певних сферах та у певних межах).

Первинно інститут непрофспілкового представництва мав досить скромний обсяг повноважень і розглядався як придаток до моделей профспілкового представництва працівників. Нині він набув більшої самостійності та розгалуженості організаційних форм під впливом рішень, що прийняті Європарламентом та іншими інститутами Євросоюзу.

Першим розгорнутим європейським актом, спрямованим на розвиток непрофспілкових форм представництва та співробітництва працівників і роботодавців стала прийнята у рамках ЄС в 1994 р. Директива 94/45/ЄС про створення Європейських рад з праці, які діють у межах транснаціональних компаній, що мають штаб-квартири в державах-членах ЄС та отримали статус «європейських компаній».

Директива, що зазначена вище, передбачає створення Європейської ради з праці на двох і більше підприємствах або в групах підприємств (з чисельністю більш ніж 1000 зайнятих і за наявності як мінімум двох філіалів у різних державах-членах). Обов'язки щодо створення такої ради покладаються на керівництво підприємств. Ініціатором її створення може бути як керівництво підприємства, так і певна кількість працюючих та їх письмова вимога. Загальна кількість представників працівників у такому органі може бути не менше трьох і не більше кількості числа країн—членів ЄС. Предметом консультацій, організація яких входить до повноважень Європейської ради з праці, можуть бути будь-які питання, що зачіпають інтереси трудящих, у тому числі й ті, що стосуються закриття підприємств, переміщення виробництва, колективного банкрутства.

Позитивні результати діяльності відносно нового інституту — Європейських рад з праці, на думку західних фахівців, є такими:

- сприяння формуванню сучасної корпоративної культури;
- краще розуміння працівниками причин, що впливають на управлінські рішення;
- зростання рівня залучення персоналу до формування й реалізації економічної політики;
- зростання довіри між управлінським корпусом та працюючими за наймом.

Слід акцентувати увагу на тому, що процес створення рад з праці та розширення спектру їх діяльності продовжується. Зазначені ради почали створюватися не лише на підприємствах, що є складовою так званих «європейських компаній», а й у філіалах транснаціональних компаній, штаб-квартири яких знаходяться за межами Євросоюзу. Так, з 200 американських ТНК, філіали яких знаходяться в країнах ЄС, більше ніж 50 вже підписали угоди про створення у цих підрозділах Європейських рад з праці. В свою чергу європейські компанії створюють ради з праці у філіалах, що знаходяться в інших країнах. Так, наприклад, у компанії «Фольксваген» створено Глобальну раду з праці, яка презентує інтереси найманих працівників 35 своїх філіалів, що розташовані в різних країнах, у тому числі й у США.

Тенденцією, що проявилася в останні роки у царині соціально-трудових відносин, і має небажаний характер, є децентралізація колективно-договірного процесу узгодження інтересів соціальних партнерів та зниження рівня координації їхніх дій. Зазначимо, що означена тенденція у кожній країні чи групі країн проявляється по-різному.

Природа труднощів, складних умов, в яких розвивалася означена вище форма соціального партнерства, стає зрозумілою з урахуванням наступних обставин:

- зниження членства у профспілках у багатьох країнах, а саме їм у більшості випадків належить першість у веденні переговорів з роботодавцями, що не могло не погіршити позиції сторони соціального діалогу;

- зміцнення позицій неоліберальної концепції економічного розвитку, ідеологи якої об'явили колективні договори (угоди) інститутом, що знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання;

- підвищення економічної могутності та присутності транснаціональних компаній на національних ринках, колективно-договірна практика яких традиційно була менш впливовою та ефективною;

- зниження спроможності національних урядів (як сторони тристоронніх відносин, посередника) впливати на формування незалежної соціально-економічної політики.

Не можна не згадати й про те, що ще 15—20 років тому серед науковців і політиків Заходу, які досліджували соціально-трудова проблематику, існувала точка зору, що переговори та угоди на національному, галузевому й регіональних рівнях приречені, і їх місце мають зайняти переговори та укладання договорів виключно на рівні підприємства. Цей прогноз повною мірою не виправдався, а практика децентралізації розвивалася залежно від того, яким був первісно у тій чи іншій країні «верхній» рівень переговорів. У тих країнах, де угоди укладалися на національному рівні, вони опустилися на галузевий, а у тих, де переважав галузевий, «зниження» відбувалося до рівня підприємства. Втім, є

немало країн, де збереглося проведення переговорів і укладання угод на національному рівні (Ірландія, Бельгія, Фінляндія).

Водночас у колективно-договірній практиці країн ЄС поширеним стає поєднання двох рівнів переговорів і укладання угод — у межах галузі і підприємства. Таку «організовану децентралізацію» підтримують бізнесові структури, для яких галузеві угоди створюють рамкові умови для забезпечення соціального миру, підвищення конкурентоздатності, а переговори на рівні підприємств дозволяють сформувати більш гнучкі, адекватні вимогам зростаючої конкуренції взаємні зобов'язання сторін у сфері праці.

Фактором, що перешкоджає поширенню децентралізації у колективно-договірній практиці і має на меті підвищити рівень централізації і координації дій соціальних партнерів задля вирішення загальноєвропейських соціальних проблем є ініціювання структурами ЄС укладення європейських угод. Це дає підстави говорити про початок формування загальноєвропейської колективно-договірної практики. Отже, на терені ЄС більш загальна тенденція децентралізації переговорів вживається із заходами щодо посилення централізації на рівні Співдружності. Так, починаючи з середини 1990-х рр. у рамках ЄС укладено ряд європейських угод (сторонами яких є — Європейська конференція профспілок, Союз промислових підприємницьких конфедерацій Європи, Союз роботодавців суспільного сектора), які стосуються таких загальних соціальних проблем як робота на умовах неповної зайнятості, відпустки, робота на дому, термінові контракти тощо. Крім цього, укладено низку галузевих рамкових угод, що поширюються на відповідні галузі країн-учасниць ЄС.

Для координації дій соціальних партнерів у рамках ЄС створено відповідний європейський Комітет. Усталеною є практика проведення на європейському рівні регулярних зустрічей представників Єврокомісії, загальноєвропейських організацій підприємців і профспілок, національних урядів, інших неурядових установ з метою опрацювання узгоджених позицій щодо вирішення найбільш важливих соціальних проблем.

По мірі започаткування та розвитку практики укладання загальноєвропейських і галузевих угод на рівні ЄС активізувалася дискусія щодо можливості створення універсальної для ЄС колективно-договірної системи регулювання відносин у сфері праці. Зазначимо, що більшість як учених, так і практиків скептично відносяться до можливості створення єдиної вищезазначеної системи для країн—учасниць ЄС. Надто строкатими є національні моделі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, відмінними є традиції, що формувалися упродовж багатьох десятиліть, рівень соціально-економічного розвитку окремих

країн ЄС, культура відносин у сфері праці та багато іншого. Найбільш вірогідним буде сценарій, коли національним системам колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці буде й надалі належати першість, а їх потенціал буде доповнюватися певною централізацією і координацією дій соціальних партнерів на європейському рівні.

Узагальнюючи аналіз існуючої в ЄС колективно-договірної практики, маємо констатувати наступне:

— має місце тенденція до децентралізації проведення переговорів і включення якомога більшої кількості соціально-трудова питань до предмету переговорів на рівні підприємств;

— як і дотепер важливу роль продовжують відігравати галузеві (галузево-регіональні) угоди, що мають рамковий характер;

— інститутами, що діють на рівні ЄС, приймаються заходи щодо підвищення рівня координації дій соціальних партнерів та універсалізації колективно-договірної практики.

До числа найбільш дієвих форм соціального партнерств, що застосовуються на підприємствах країн-членів ЄС, та постійно розвиваються, адаптуючись до вимог сьогодення, слід віднести участь представників найманої праці у прийнятті управлінських рішень. Цю форму соціального партнерства можна розглядати водночас і як непрофспілкове представництво працівників у відносинах з капіталом, оскільки мова йде про представлення інтересів усього трудового колективу і воно здійснюється, як правило, без участі або за опосередкованої участі профспілкових організацій.

Форми означеного вище представництва та участі досить різноманітні, але їх можна класифікувати та звести до трьох груп:

1) об'єднана (спільна) форма, для якої характерне спільне представництво від роботодавця і трудового колективу в єдиному органі, що здійснює прийняття рішень з управління підприємством на колегіальних засадах;

2) розподілена форма представництва;

3) поєднана форма представництва.

За першої (об'єднаної) форми участі у прийнятті рішень з управління підприємством створюється спільний орган, який на практиці має різні назви — спостережна рада, правління, рада підприємства тощо. Кількість представників від працівників у зазначених спільних органах може коливатися від декількох осіб до однієї третини всього складу.

В рамках об'єднаної форми участі працівників в управлінні залежно від того, в реалізації яких функцій та на якому рівні задіяні представники зайнятих за наймом, можна виділити дві основні моделі такої участі:

1) моністична;

2) дуалістична.

Моністична модель участі в управлінні передбачає висунення представників трудового колективу до складу керівних органів підприємства-правління, ради підприємства тощо. Зазначені керівні органи в рамках моністичної моделі об'єднують у своєму складі представників трудового колективу, акціонерів та керівників підприємств. Така модель є поширеною у практиці роботи підприємств Іспанії, Ірландії, Італії, Великобританії, Люксембургу, Швеції. Слід зазначити, що за цієї моделі має місце суміщення управлінських, контрольних, наглядових функцій, і це знижує її потенційну ефективність.

За дуалістичної моделі участі в управлінні діяльність керівного органу підприємства (ради директорів, правління тощо) контролюється спеціально створеним органом — спостережною радою. До складу останньої входять представники від акціонерів та від трудового колективу. Така модель існує в Німеччині, Нідерландах, Греції, Данії, Португалії, деяких інших країнах.

Об'єднані (спільні) органи управління, що створюються з представників праці й капіталу, активно функціонують у багатьох європейських країнах вже не один десяток років. З прийняттям Директиви 2002/14/ЄС об'єднана форма представництва в управлінні поширилася на ряд країн, які раніше не підтримували ідею допуску працівників до участі в управлінні.

Зазначимо, що в інших (неєвропейських) країнах світу спільна форма участі в управлінні застосовується у менших масштабах, а у деяких, — і зовсім заборонена (у США, зокрема). Аргументи на користь останнього є різними — ризик втрати представниками трудового колективу самостійності через моральний тиск з боку представників роботодавців, зниження ефективності менеджменту через необхідність врахування думки представників найманої праці тощо. Втім така позиція все більше піддається критиці з боку представників різних соціальних сил, у тому числі, й роботодавців.

Слід наголосити на тому, що практика делегування представників праці і капіталу до спільних органів управління у різних країнах має свої особливості. Так, у ряді країн висунення представників від трудового колективу здійснюється за участі профспілок. Така практика має місце, зокрема, в Люксембурзі, Франції, Швеції.

Друга — розподілена форма представництва і прийняття управлінських рішень — передбачає взаємодію самостійних представницьких органів роботодавців і трудового колективу. Представницькі (непрофспілкові) органи з боку трудового колективу за практикою, що склалася в Європі, мають назву ради трудового колективу, робітничої ради тощо.

Маємо підкреслити, що однією із сучасних тенденцій у розвитку соціального партнерства, є інтеграція та паралельне існування двох рані-

ше ізольованих функціонуючих форм участі в управлінні представників від праці і капіталу. Під впливом загальноєвропейських стандартів та актів, зокрема, Директиви 2002/14/ЄС, чимало країн Європи застосовують елементи двох форм представництва, а тому є підстави говорити про поступове становлення та розвиток поєднаної (змішаної) форми представництва та участі в управлінні. Показовим у цьому плані є досвід Великобританії. До 2000-х років у цій країні застосовувалася виключно об'єднана (спільна) форма представництва, зокрема, її моністична модель, про що вже згадувалося раніше. На виконання Директиви 2002/14/ЄС у Великобританії в 2004 р. було введено в дію Положення про інформування і консультації з працівниками, в якому передбачено поетапне створення робітничих рад. Так, з квітня 2008 р. робітничі ради повинні бути створені на підприємствах, чисельність яких складає 50 і більше осіб. Розвиток обох вище означених форм представництва та участі в управлінні спостерігається в Іспанії, Франції, Фінляндії.

Цілком очевидно, що для захисту інтересів найманих представників, як більш слабкої сторони соціально-трудових відносин, доцільно використовувати весь арсенал представництва (профспілкового, непрофспілкового) та засобів, процедур відстоювання їхніх інтересів. Підкреслимо, що досвід навіть тих країн, де рівень охоплення працюючих профспілковим рухом є низьким, засвідчує збереження достатньо сильних позицій профспілок у захисті інтересів як своїх членів, так і всього трудового колективу. Саме профспілкам у більшості країн Європи належить першість у веденні колективних переговорів та укладанні колективних договорів (угод). У той же час, непрофспілкові органи представництва володіють законодавчо унормованим обсягом прав на отримання інформації, проведення консультацій з роботодавцем з широкого кола питань, що стосуються інтересів працівників; мають доступ до прийняття управлінських рішень та контролю за діяльністю підприємства. Прикладом широкого кола прав непрофспілкових представницьких органів є їх діяльність на теренах Австрії, Німеччини, Нідерландів, Швеції. Так, наприклад, у Швеції та Нідерландах непрофспілкові представницькі органи мають право призупиняти рішення роботодавця з таких ключових для працівників питань, як переведення виробництва, масові звільнення тощо до розгляду справи в суді. У Німеччині на підприємствах з чисельністю більш ніж 20 осіб непрофспілкові представницькі органи мають право вето на рішення роботодавця з питань умов праці, компенсацій, переведення працівників, укладення трудових договорів та деяких інших.

Розглядаючи наступні тенденції розвитку соціального партнерства на терені країн-членів ЄС, зазначимо, що в останні роки зроблено немало для того, щоб локомотивом соціального діалогу стали дії на рівні

Європейської комісії. При цьому підкреслимо, що чинні Єдиний європейський акт і Договір про Європейський союз визнають соціальний діалог як важливий інститут громадянського суспільства та доручають Європейській комісії всіляко розвивати його на комунітарному рівні, що закріплено відповідно у ст. 118 Єдиного Європейського акта і ст. 3 Договору про Європейський союз.

Ідея якомога повного використання потенціалу соціального партнерства, розширення його форм послідовно імплементується в діяльність усіх керівних інститутів Європейського союзу та відображається у низці документів, що ними приймаються. Так, у ст. 118 Амстердамського договору закріплене наступне:

«1. Комісія<sup>1</sup> ставить своїм завданням розвивати консультації з менеджментом і працею на комунітарному рівні і прийме усі необхідні заходи для того, щоб полегшити їх діалог, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін.

2. З цією метою до внесення пропозицій у сфері соціальної політики Комісія проводить консультації менеджменту і праці про можливі напрямки комунітарних дій.

3. Якщо після таких консультацій Комісія визнає дії Співтовариства прийнятними, вона проводить консультації з працею і менеджментом з приводу змісту пропозицій, що розглядаються. Менеджмент і праця спонукають Комісію до визначення думки або підготовки рекомендації»<sup>2</sup>.

Слід зазначити, що впритул до середини 80-х років минулого століття в рамках ЄС були відсутні чіткі правила щодо ведення соціального діалогу. В 90-х роках з'являються два документи, які унормовують процедури соціального діалогу та закріплення домовленостей між соціальними партнерами — це Зелена книга про Європейську соціальну політику: роздуми для Союзу<sup>3</sup> і Біла книга про соціальну політику: шлях для Союзу<sup>4</sup>. Важливо, що у Зеленій книзі про Європейську соціальну політику акцент зроблено на форми становлення та розвитку соціального діалогу, у тому числі, на транснаціональному рівні. При цьому Європейська комісія залишила за собою функцію організатора діалогу на транснаціональному рівні.

Зелена книга містить і пріоритети соціального діалогу, які мають загальноєвропейський характер. Наголошується, що зайнятість, освіта, доходи, професійна підготовка залишаються традиційно важливими

<sup>1</sup> Мається на увазі Європейська комісія.

<sup>2</sup> 1. European Union, Treaty of Amsterdam (Amending the Treaty on European Union. The Treaties establishing the European Communities and certain related acts). Luxembourg, 1997. P. 37.

<sup>3</sup> Green paper. European social policy. Options for the Union. Brussels, Luxembourg, 1994.

<sup>4</sup> Европейская социальная политика: путь для Союза. Белая книга// Европейский союз: прошлое, настоящее, будущее. Социальная политика. — М., 1996. — С. 220—224.

об'єктами соціального діалогу та досягнення узгоджених домовленостей. Водночас соціальні партнери мають поширити сферу своїх інтересів та дискусій на таку проблематику, як гендерна рівність, інновації в організації трудової діяльності, соціальна маргіналізація, конкурентоспроможність і її соціально-трудова аспекти тощо.

У Білій книзі про соціальну політику у розвиток ідей, що оприлюднені у попередній книзі, наголошується на завданнях, що мають бути вирішені на комунітарному рівні з широким залученням держав — членів ЄС, офіційних соціальних партнерів і їх представницьких органів, міжнародних структур. Значна увага приділена розробці та подальшому удосконаленню соціального законодавства, що має визначити рамки Європейської соціальної моделі.

У Білій книзі про соціальну політику зазначається, що глибокі структурні зміни, які постали реальністю для всього Союзу, вимагають створення нових, більш гнучких механізмів соціального регулювання, які б відповідали темпам і масштабам очікуваних змін. Звідси виникає потреба у створенні додаткових взаємозв'язків між законодавством і колективними договорами, більш активній участі соціальних партнерів у розв'язанні завдань соціально-економічного розвитку, у посиленні співробітництва між об'єднаннями підприємців та профспілок. У 2002 р. з'явився ще один документ у царині соціальної політики країн ЄС — Зелена книга про корпоративну соціальну відповідальність, в якій знайшли розвиток різноманітні аспекти соціальної політики у контексті сприяння підвищенню конкурентоздатності економіки.

Нині соціальний діалог у рамках ЄС здійснюється у різноманітних формах з широким залученням діючих інститутів, спеціалізованих комітетів, консультативних, експертних груп тощо. Європейська комісія постійно ініціює створення нових інститутів, проектів, програм та прийняття нормативно-правових актів, які мають поглибити соціальне партнерство в рамках Співдружності, придати йому нового імпульсу. Так, розвитку соціального партнерства в рамках ЄС слугувало прийняття у 2002 р. Директиви 2002/14/ЄС, яка регламентує загальні вимоги щодо порядку надання інформації та проведення консультацій з працівниками підприємств. Зазначимо, що ця Директива поширюється на підприємства, на яких працює не менше 50 працівників у будь-якій окремій державі—члені ЄС або на структурній одиниці, де зайняті як мінімум 20 працівників в одній окремій державі—члені ЄС. Обмеження щодо поширення дії цієї Директиви передбачаються лише стосовно окремих структур, у тому числі релігійних, профспілкових, політичних, освітніх, наукових, творчих, благодійних та морських суден. Основна мета прийняття Директиви 2002/14/ЄС — встановлення мінімальних вимог стосовно реалізації права працівників на інформацію і консультації на під-

приємствах, що знаходяться в країнах—членах ЄС. Згідно цієї Директиви країни—члени ЄС зобов'язані внести до національного законодавства норми, що забезпечують ефективну реалізацію цього європейського документа.

Директива, що розглядається, поширює право на інформацію та консультації з наступних питань:

- перспективи розвитку виробничої діяльності підприємства або структурної одиниці та їх економічний стан;
- консультації стосовно масштабів і структури зайнятості персоналу підприємства або структурної одиниці, а також стосовно кадрової політики, особливо у випадках, коли зайнятість персоналу знаходиться під загрозою;
- консультації стосовно рішень, що можуть вплинути на організацію виробництва або договірні відносини.

Як зазначається у Директиві 2002/14/ЄС інформація з боку роботодавця має надаватися в такий час, у такій формі і такого змісту, що дозволило б представникам працівників провести вивчення тих чи інших питань, які стосуються їхніх інтересів і, за необхідності, підготуватися до проведення відповідних консультацій з роботодавцем. Консультації, у свою чергу, мають проводитися з урахуванням таких вимог:

- дотримання певних термінів, методів і змісту консультацій;
- дотримання відповідного рівня проведення консультацій залежно від предмету дискусії;
- попереднього надання інформації для вивчення питань, що знаходяться у колі інтересів працівників<sup>1</sup>.

Зазначений вище діалог розвивається у рамках, які визначені цілою низкою зазначених вище та інших офіційних документів Співтовариства, що закріплюють за соціальним діалогом подвійну функцію: консультації соціальних партнерів і переговори та досягнення угод, які набувають силу закону або стають обов'язковими для сторін, що їх підписали.

Є всі підстави стверджувати, що соціальний діалог, який здійснюється у Співтоваристві на різних рівнях та у різноманітних формах, — це нова ступінь соціального партнерства, яка передбачає не лише захист інтересів окремих сторін, досягнення компромісів у тих чи інших складових соціально-трудова відносин, соціальну відповідальність перед партнерами. Мова йде про концентрацію зусиль на завданнях соціально-економічного розвитку, що актуалізуються під впливом глобалізації (людський капітал, конкурентоспроможність, структурні зрушення і ринок праці тощо), про соціальну відповідальність не лише перед

<sup>1</sup> Слід зазначити, що об'єктом обміну інформацією не можуть бути дані, розголошення яких здатне завдати шкоду діяльності підприємства

партнерами, а й суспільством і Співтовариством в цілому, по створенню дієвих передумов для розбудови громадянського суспільства.

На завершення висловимо обережний оптимізм щодо сприятливого в цілому розвитку соціального діалогу на терені Європи, підтвердимо його здатність адаптуватися до умов, що породжені глобалізацією економічних відносин та розбудовою економіки постіндустріального типу. Як випливає з поданого вище матеріалу, позитивною тенденцією є поява нових форм діалогу та нових партнерів на «полі» соціальної політики. Розширюється предмет ведення консультацій, переговорів та змісту угод і договорів. З'являються нові інститути-норми і інститути-організації, що покликані регулювати соціально-трудові відносини у рамках транснаціональних компаній. Задіяні форми соціального партнерства дозволяють формувати більш досконалі відносини як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому і справляють позитивний вплив на якість життя.

Втім потенціал соціального партнерства не слід переоцінювати. Його сили і можливості не здатні повністю подолати негативні наслідки ідеології та практики «ринкового фундаменталізму», змінити самотужки породжену останнім модель світової економіки, в якій замість «соціального обличчя» все більше проявляються «соціальні гримаси». Світ все ще не має рецептів вирішення глобальних соціальних проблем (бідність, маргіналізація, ефективна зайнятість, соціальна ізоляція тощо), до того ж в умовах, коли глобалізована економіка все більше демонструє ознаки економіки спекулятивної, віртуальної, віддаляючись від реального сектора.