

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

А. М. Колот

Соціально-трудова сфера:

**стан відносин
нові виклики
тенденції розвитку**

Монографія

УДК 331.4
ББК 65.291.66
К 61

Рецензенти

О. А. Грішнова, д-р екон. наук, проф.
(Київський національний університет ім. Тараса Шевченка)

В. М. Новіков, д-р екон. наук, проф.
(Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ ім. М. В. Птухи)

І. Ф. Гнибіденко, д-р екон. наук, проф.
(Рада національної безпеки України)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол № 8 від 25.03.10*

Колот А. М.

К 61 Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 [5] с.
ISBN 978-966-483-342-1

Розглядаються теоретичні аспекти формування системи відносин у сфері праці, значна увага приділяється дослідженню трансформації соціально-трудових відносин під впливом економічної глобалізації та становлення економіки знань, аналізу тенденцій розвитку відносин, що функціонують на «полі» соціально-трудової сфери. Виокремлені уроки, які необхідно винести із суперечливої практики розвитку соціально-трудової сфери та притаманних їй відносин, що склалися на рубежі двох тисячоліть.

Для науковців, економістів-практиків, викладачів, аспірантів, працівників органів державної виконавчої влади, представників сторін соціального партнерства та студентів економічних напрямів підготовки.

УДК 331.4
ББК 65.291.66

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978-966-483-342-1

© А. М. Колот, 2010
© КНЕУ, 2010

Зміст

Вступ	5
Розділ 1. Соціально-трудова сфера сучасної економічної системи, фактори та тенденції її розвитку	9
1.1. Соціально-трудова сфера як інституціональний простір формування відносин у сфері праці	9
1.2. Соціально-трудова відносина як ключова характеристика стану та тенденцій розвитку соціально-трудова сфери	10
1.2.1. Теоретичні засади відносин, що функціонують на «полі» соціально-трудова сфери	10
1.2.2. Тенденції розвитку соціально-трудова відносин та їх оцінка як відображення змін у соціально-трудова сфері.	26
1.3. Економіка знань: макроаспекти, нова ієрархія факторів виробництва, наслідки та імперативи для соціально-трудова сфери	31
1.4. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу	51
Розділ 2. Трансформація інституту зайнятості як складник глобальних змін у соціально-трудова сфері	72
2.1. Сучасні тенденції розвитку ринку праці та інституту зайнятості	72
2.2. Теоретичні засади формування, розвитку та регулювання дистанційної зайнятості	80
2.3. Запозичена праця як сучасна форма і технологія зайнятості	88
2.4. Нетипові моделі робочого часу як складник трансформації інституту зайнятості	100
2.5. Атипові трудові договори як засіб регламентування нестандартних умов зайнятості	104
2.6. Регулювання відносин за нестандартних форм зайнятості: зарубіжний досвід	112
Розділ 3. Інституційні засади та механізми регулювання соціально-трудова сфери в умовах глобальних викликів	122
3.1. Держава як суб'єкт регулювання соціально-трудова сфери: імплементація нових та модернізація класичних функцій ..	122

3.2. Соціальний діалог як інститут узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин	142
3.2.1. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення, чинники розвитку, форми	142
3.2.2. Соціальне партнерство на сучасному етапі: нові виклики . . .	148
3.2.3. Розвиток соціального діалога на прикладі країн Європейського Союзу.	151
3.3. Соціальна політика в системі регулювання соціально-трудової сфери та тенденції її розвитку	165
Розділ 4. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку	204
4.1. Корпоративна соціальна відповідальність як складник сучасної місії бізнесу	204
4.2. Соціальна звітність і аудит: зміст та роль у формуванні соціально відповідальної поведінки бізнесу.	209
Розділ 5. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку соціально-трудової сфери в умовах глобалізації економіки	219
5.1. Соціальна згуртованість як доктрина: основні засади, складники, причини актуалізації.	219
5.2. Довіра та соціальний капітал у системі чинників формування соціальної згуртованості.	225
5.3. Прикладні аспекти розвитку та реалізації доктрини соціальної згуртованості	233
Післямова.	240
Список літератури	249

Вступ

У комплексі проблем, безпосередньо пов'язаних із розбудовою соціально орієнтованої ринкової економіки та соціальної держави, винятково важлива роль належить опрацюванню сучасних підходів щодо розвитку соціально-трудової сфери, котрі мають відповідати потребам абсолютної більшості населення країни та узгоджуватися з реаліями сьогодення.

Наукове опрацювання основних засад, принципів, напрямів формування та реалізації соціально-трудової політики завжди було актуальним із часів, коли інститути держави розпочали усвідомлену, цілеспрямовану діяльність у царині соціального розвитку. Можна констатувати, що вже в середині ХХ ст. політикум, владні структури, інші інститути громадянського суспільства за активної участі науковців засвоїли мистецтво справлятися з очевидними проблемами у соціально-трудовій сфері, уникати більшості соціальних «пасток», вирішувати масштабні, нерідко різновекторні соціальні завдання. Однак вже сьогодні зрозуміло, що нові глобальні виклики породжують проблеми іншого порядку, а саме — забезпечення нової динаміки та загального балансу соціального розвитку. І йдеться вже не про реалізацію окремих соціальних програм або проєктів, а про розбудову нової парадигми соціальних трансформацій та розвитку соціально-трудової сфери. Адже існує нагальна потреба серйозних структурних реформ, глибоких інституціональних перетворень у соціально-трудовій сфері, сучасного бачення шляхів забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Особливо актуальною є ця проблематика для українського суспільства, яке має одночасно завершувати ринкову трансформацію економіки, формувати інститути сучасної економічної системи, розбудовувати державу соціального типу та громадянське суспільство.

Маємо констатувати, що українське суспільство вже заплатило високу ціну за концептуальний політико-економічний вакуум у соціально-трудовій політиці минулих двох десятиліть. Його заповнення передбачає серйозне наукове осмислення попереднього досвіду. Нині як ніколи потрібен неупереджений аналіз досягнень, прорахунків, оцінка дій і бездіяльності, розуміння уроків минулого й усвідомлення викликів майбутнього. За цифрами і фактами, що ілюструють очевидні й поверхові процеси, маємо бачити, аналізувати, узагальнювати та виокремлювати тенденції у царині соціального розвитку як результат глибинного осмислення сутності соціально-економічних трансформацій. До опрацювання загальної або ж більш-менш домінантної позиції щодо контурів нової парадигми розвитку соціально-трудової сфери у політичних, владних, академічних колах ще далеко. Однак саме за означеного вище розвитку подій українське суспільство може розраховувати на стійку соціальну динаміку.

Автор монографії, що її тримає у руках читач, намагався посилити концептуальну основу викладення матеріалу, будучи впевненим у тому, що опрацюванню та вирішенню часткових питань має передувати розкриття фундаментальних засад, які визначають динаміку, тенденції розвитку соціально-трудової сфери та притаманних їй відносин.

Не претендуючи на повноту викладання усіх аспектів цієї складної і багатогранної проблематики, вважаємо, однак, необхідним сформулювати теоретичну базу основних трансформацій соціально-трудової сфери, обґрунтувати, що стоїть за «кадром» глобальних змін у цій сфері, виокремити тенденції розвитку соціально-трудових відносин.

Продовжуючи традицію, започатковану в одній з попередніх монографій¹, автор прагнув уникнути традиційного поділу соціально-трудової проблематики на «їхню» і «нашу», натомість в монографії досліджують-

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

ся суперечності та трансформації у царині соціального розвитку, що притаманні усім сучасним економічним системам, а наявні особливості українських реалій розглядаються в контексті глобальних викликів та загальних тенденцій розвитку. Зауважимо також, що багатоманітність розглядуваної проблематики змусила автора зосередитися на трудовій компоненті соціально-трудової сфери та концептуальних засадах соціального розвитку без виокремлення специфіки та механізмів функціонування окремих соціальних інститутів.

Плідні дослідження з цієї проблематики проводять-ся моїми колегами з кафедри економіки праці і персоналу економічного факультету Московського державного університету імені М. В. Ломоносова. Автор монографії висловлює вдячність завідувачу цієї кафедри професору Колосовій Р. П., її співробітникам за обмін результатами досліджень, регулярні спільні дискусії, які сприяли опрацюванню нових підходів щодо розв'язання надскладної проблеми — регулювання соціально-трудових відносин в умовах глобальних викликів.

У цілому пропоноване читачеві монографічне видання — це своєрідне введення в сучасну проблематику соціально-трудової сфери, що охоплює оцінку її стану, систематизацію нових викликів, виокремлення суперечностей та тенденцій розвитку. Водночас результати цього монографічного дослідження правомірно розглядати як концептуальну основу для розбудови нового формату розвитку соціально-трудової сфери, що передбачає усунення асиметрії у напрямках і важелях державної політики, які реалізується у цій царині, задіяння потенціалу соціального діалога, трансформації дотеперішньої соціальної політики, впровадження на практиці доктрини соціальної згуртованості та підвищення ролі корпоративної соціальної відповідальності.

Масмо надію, що зацікавлений читач — чи то державний службовець, чи то представник реального сектору економіки, чи то маститий науковець — зможе відкрити для себе нову сторінку у пізнанні природи та тенденцій розвитку сучасного «світу праці» і соціаль-

ної сфери, знайде підтвердження своїх думок та елементи нового бачення щодо першопричин трансформації відносин у сфері праці та асиметрії у розвитку економічної і соціальних сфер. Усе це в комплексі має слугувати стимулом і інструментом для опрацювання нової парадигми соціальної динаміки, загального балансу та нового імпульсу розвитку соціально-трудої сфери.

**1.1. Соціально-трудова сфера
як інституціональний простір
формування відносин у сфері праці**

Термін «соціально-трудова сфера» порівняно недавно увійшов у науковий обіг, офіційні документи та практику професійного спілкування. Його зміст чітко не унормовано, а тому автори публікацій, спеціалісти-практики під терміном «соціально-трудова сфера» розуміють різний склад інститутів, явищ, процесів та притаманних їм відносин.

Зазначимо, що в одних випадках соціально-трудова сфера трактується надто широко і охоплює соціальні, трудові, а нерідко й інші інститути суспільства, в других ця сфера розглядається як така, що включає інститути та відносини, які охоплюють усі стадії життєвого циклу людини («до» трудового життя, трудове життя, «після» трудового життя), у третіх соціально-трудова сфера ототожнюється з соціально-трудовими відносинами. Існують й інші погляди на природу соціально-трудової сфери та її кореляцію з відносинами у сфері праці.

Розглядаючи генезис цього поняття та тих процесів, явищ, які знаходяться «за кадром», маємо усвідомлювати, що їх основою є праця і відносини, які її супроводжують. Наявність у терміні, який аналізується, слова «соціальна» означає лише те, що трудова і соціальна компоненти трудової діяльності невіддільні. У сфері безпосереднього докладання праці процес взаємодії (взаємовідносин) між людьми стосується їхніх інтересів, задоволення потреб, передусім соціальних.

Наголошуємо на тому, що основою соціально-трудової сфери є інститути соціально-трудового спрямування та притаманні їй відносини. У центрі соціально-трудової сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі у суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, що

пов'язані зі створенням умов для гідної праці і підвищення якості життя економічно активного населення.

Є всі підстави стверджувати, що соціально-трудова сфера являє собою інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин. Соціально-трудова сфера — це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з іншого, відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ.

Врешті-решт, соціально-трудова сферу можна розглядати як специфічний соціальний інститут, що забезпечує реалізацію суспільно значимих функцій та задоволення потреб соціуму: реалізацію права громадян на працю й забезпечення зайнятості економічно активного населення, отримання трудових та інших доходів від участі у суспільному виробництві та продукуванні суспільних благ, розвиток трудового потенціалу у процесі безпосереднього докладання праці, задоволення нематеріальних потреб, забезпечення підготовки до життя у пенсійному віці.

Складниками соціально-трудової сфери є:

- інститути зайнятості та розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, структури, що здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації економічно активного населення);
- інститути соціальної сфери підприємств і організацій;
- інститути управління працею на підприємствах, в організаціях;
- інститути-норми, що регулюють відносини у сфері праці;
- інститути соціального захисту працівників та деякі інші.

1.2. Соціально-трудові відносини як ключова характеристика стану та тенденцій розвитку соціально-трудової сфери

1.2.1. Теоретичні засади відносин, що функціонують на «полі» соціально-трудової сфери

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для

спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини — провідний складник усієї системи суспільних відносин, які утворюють свого роду «ядро» парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру та змісту безпосередньо залежать продуктивність праці, якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві. Соціально-трудова відносина, зрештою, визначають спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних із ним процесів. За рівнем розвитку соціально-трудова відносин можна судити про міру «соціалізації» відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття в цілому.

Соціально-трудова відносина без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві. Саме через них взаємопов'язуються і виявляються економічний та соціальний напрями економічного розвитку. Опанувати теоретико-методологічні засади соціально-трудова відносин у край важливо, оскільки це допоможе зрозуміти природу і сутнісні характеристики цього складного соціально-економічного явища, дістати уявлення про систему відносин у сфері праці в усій її багатогранності і суперечливості, виявляти прогресивні та деструктивні тенденції розвитку в цій царині, з'ясовувати причини, що стримують можливість розбудови досконалих відносин між працею і капіталом. Без теоретичного осмислення сутності, ролі і місця соціально-трудова відносин в економічній системі неможливо усвідомити ключові вектори розбудови соціальної політики, способи розв'язання таких соціально-економічних завдань, як забезпечення стійкого розвитку, досягнення гідного рівня і якості життя людей, зайнятих у суспільному виробництві.

Соціально-трудова відносина формуються та виявляються під час створення матеріальних і нематеріальних благ та послуг, у процесі праці, котрий одночасно та завжди є і взаємодією між людиною та природою, і відносинами між людьми у ході й із приводу виробництва. Отже, саме праці належить першість у відносинах між працею і капіталом. Лише безпосередньо праця уможливує реальне поєднання робочої сили і засобів виробництва, і власне в процесі праці формується особлива система відносин, які становлять підвалини, стрижень суспільних відносин.

Розглядаючи еволюцію поняття «соціально-трудова відносина» та з'ясовуючи його сучасний зміст, звернімо увагу на таке.

Термін «трудові відносини» у вітчизняній літературі став широко вживатися з початку 1980-х років, а «соціально-трудові відносини» — від середини 1990-х. У радянський період цей термін використовували досить рідко, а те, що нині розуміють під соціально-трудовими відносинами в політичній економії, економіці праці, у тодішніх навчальних і наукових виданнях називали по-різному: відносини спільної діяльності, організаційно-технічні відносини, організаційно-економічні відносини тощо.

У літературі та практиці країн далекого зарубіжжя широко-вживаними є такі терміни, як індустріальні, промислові, професійні, трудові відносини. Ними західні вчені й фахівці позначають увесь комплекс взаємовідносин на зовнішньому та внутрішньому ринках праці між роботодавцями і найманими працівниками та їх представницькими органами. Цей комплекс охоплює як соціально-економічний аспект виробничих відносин, так і той їхній бік, який у нас зазвичай називають трудовими, або соціально-трудовими, відносинами. Як характерне можна навести визначення терміна «*industrial relations*». Це — складний комплекс відносин між людьми на різних рівнях: між працівниками і роботодавцями, між представницькими органами працівників і державними та міжнародними організаціями¹.

Аналіз розвитку західної теорії трудових відносин свідчить про те, що на різних етапах і різними авторами робилися спроби розмежувати трудові, індустріальні та інші відносини або тлумачити їх як рівнозначні. Утім більшість західних фахівців одностайні в тому, що під трудовими відносинами слід розуміти інститути і процедури, пов'язані з функціонуванням ринку праці. Вони слугують для репрезентування та вираження інтересів найманих працівників і роботодавців.

Звернімося до виступу Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 71-й сесії Міжнародної конференції праці, на якій Франсіс Бланшар, характеризуючи трудові відносини ринкового типу, зазначав: «Для нас трудові відносини стосуються інститутів і процедур визначення умов зайнятості і приведення їх у відповідність до змінюваних обставин, а також інститутів і процедур репрезентування інтересів зацікавлених сторін. Тому трудові відносини є ключовими процесами, за допомогою яких ви-

¹ Див.: *Green G. D. Industrial relations. Text and Case Studies. Pitman Publishing, 1994.* — Р. 1.

рішуються проблеми, пов'язані з напруженням у відносинах між різними інтересами»¹.

Водночас зазначимо, що в сучасній зарубіжній літературі, особливо англomовній, залишається безліч визначень сутності соціально-трудових відносин, характерною ознакою яких (визначень) є фрагментарність, акцент не на природі, змісті цього складного соціально-економічного явища, а на формі його вияву, а то й звуження, неадекватність формулювань. Приклад «вузького» трактування сутності соціально-трудових відносин знаходимо в одному з найпопулярніших зарубіжних видань із управління людськими ресурсами: «Термін *трудові відносини* описує взаємовідносини, які існують між роботодавцем і працівником на робочому місці»². Звертаємо увагу на це задля усвідомлення, що здобутки наукових шкіл далекого зарубіжжя у цій царині далеко не бездоганні і, безумовно, потребують критичного осмислення.

Із початком перебудовних процесів в Україні значно активізувалися дослідження трудових відносин, їхньої структури, системи, механізмів функціонування. Теорія трудових відносин поступово втрачала політичне забарвлення. У соціально-економічній літературі цього періоду, виданій в Україні та інших країнах СНД, можна натрапити на понад два десятки визначень поняття «трудові відносини». У більшості з них його трактують як взаємодію найманого працівника і роботодавця з приводу умов купівлі-продажу та використання робочої сили. Так, автори одного з фундаментальних видань із проблематики економіки праці і соціально-трудових відносин характеризують останні як об'єктивно наявні взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. І далі ці самі автори зазначають, що соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша — це фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях, і друга — соціально-трудові правовідносини, які відображають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні³.

¹ Доклад Генерального директора МБТ. — Женева, 1985. — С. 9.

² Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — С. 213.

³ Див.: Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 1996. — С. 48.

Тож маємо констатувати, що в економічній літературі існують як відмінності у визначеннях соціально-трудових відносин, яким притаманний редакційний характер, так і різні підходи щодо методологічних засад сутності цих відносин, їхньої структури та механізму функціонування. Так, у цілій низці публікацій останніх років соціально-трудові відносини ототожнюються із соціальним партнерством. А насправді соціальне партнерство, як це в розгорнутому вигляді обґрунтовується в підрозд. 3.2.1, є лише одним із типів відносин між працею і капіталом.

У вітчизняній літературі поширене визначення трудових відносин як взаємовідносин між власником засобів виробництва і власником робочої сили, де кожен із них складається з кількох суб'єктів, причому ці взаємовідносини спрямовані на оптимізацію інтересів названих власників. Такий підхід до визначення сутності трудових відносин не можна визнати досконалим з огляду ось на що. У даних формулюваннях відносини розглядаються виключно між суб'єктами різних форм власності, а саме власниками засобів виробництва і робочої сили або ж роботодавцями і найманими працівниками. Водночас не беруться до уваги відносини між суб'єктами тієї самої форми власності та, крім того, не враховуються функціональні аспекти трудових відносин.

Поняття «трудові відносини» має охоплювати (і в реальній дійсності охоплює) як відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва та робочу силу, так і відносини між суб'єктами однієї форми власності. Якщо перший змістовий складник цих відносин пов'язаний із визначенням умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників, то другий — з використанням ресурсів праці, функціонуванням виробничого процесу, сучасними формами організації праці і виробництва тощо.

Підкреслимо, що в більшості визначень відносин, які стосуються соціально-трудової сфери, наголос робиться на термін «трудові». Проте з огляду на сучасну економічну теорію та потреби практики має йтися не про трудові, а про соціально-трудові відносини. Не випадково останнім часом як у публікаціях, так і в офіційних документах дедалі частіше використовується саме термін «соціально-трудові відносини». Зазначена трансформація термінів цілком виправдана зважаючи на таке.

Практика незаперечно свідчить, що трудові відносини вкрай рідко існують у чистому вигляді, без соціального складника. Разом із тим, соціальні відносини здебільшого виникають саме

як наслідок трудової діяльності та результатів, що її супроводжують.

Становлення сучасної економічної системи розширює предмет регулювання відносин у соціально-трудовій сфері. Його складником відповідно до норм чинного законодавства та потреб практики стає регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин, що пов'язані з залагодженням колективних трудових конфліктів, тощо. Практика укладання угод на національному, галузевому, регіональному рівнях та колективних договорів на підприємствах (організаціях) за сучасних умов чимраз більше розширює предмет консультацій, переговорів між соціальними партнерами. Такі угоди містять норми щодо впорядкування, оптимізації як трудових, так і соціальних, а нерідко й суто економічних відносин.

У цілому використання терміна «соціально-трудові відносини» замість «трудові відносини» більш виправдане і слушне, оскільки:

- в економічній сфері будь-які відносини між людьми, врешті-решт, є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних;
- він віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти у розглядуваних відносинах;
- утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних;
- дає змогу передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці;
- підкреслює потенційну «соціалізацію» відносин між працею і капіталом.

Тож з огляду на викладене, а також зважаючи на неможливість виокремлення виключно або трудових, або соціальних відносин, ураховуючи їх інтеграцію, «соціалізацію» відносин між працею та капіталом, доходимо висновку про цілковиту обґрунтованість використання саме поняття «соціально-трудові відносини». Тому, зваживши на наведене раніше, сформулюємо деталізоване (розгорнуте) визначення поняття «соціально-трудові відносини».

Соціально-трудові відносини — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого са-

моврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Ці відносини охоплюють широке коло питань — від організаційно-економічних і правових інститутів, які забезпечують індивідуальні та колективні переговори, укладання договорів і угод, визначення умов та розмірів трудових доходів, до участі найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженні трудових конфліктів тощо.

Основною умовою виникнення та функціонування соціально-трудових відносин у сучасній економіці є існування товарного виробництва й іманентних йому рис, відносин, інститутів, сторін, механізмів. Не менш важлива юридична незалежність сторін цих відносин. Ідеться як про власника засобів виробництва (роботодавця), так і власника робочої сили (найманого працівника), які володіють правом та можливостями розпоряджатись і використовувати власність на свій розсуд. У процесі виникнення та функціонування соціально-трудових відносин наймані працівники передають право використання своєї робочої сили власникові засобів виробництва за умови збереження своєї особистої незалежності. Соціально-трудові відносини за нинішньої економічної системи водночас ґрунтуються на свободі праці, що означає право кожного члена суспільства вирішувати, працювати йому чи ні, а якщо працювати, то на якого роботодавця і на яких умовах.

Важлива риса сучасних соціально-трудових відносин — їх функціонування на конкурентних засадах. Конкурують між собою як наймані працівники, так і роботодавці.

Ще до рис соціально-трудових відносин належать динамічність та постійність у взаємодії. Пояснюється це тим, що взаємодія між сторонами і суб'єктами соціально-трудових відносин може виявлятися по-різному: у формі конфлікту, протидії, соціального діалога, співпраці тощо; вони не є статичними, оскільки змінюються та розвиваються відповідно до «викликів» глобалізації, національного законодавства, наявних ринкових інститутів і механізмів на різних рівнях економіки, цінностей суспільства. Крім того, взаємодія відбувається на постійній основі, оскільки не завершується одразу після підписання угод чи договорів, а триває в консультаціях, співпраці з різних соціально-економічних питань.

Соціально-трудові відносини, як і будь-яке багатоаспектне соціально-економічне явище, з функціонального погляду являють собою складну систему¹. Звернімо увагу на те, що поняття «система» в соціально-економічній літературі має кілька трактувань, аналіз яких безпосередньо стосується з'ясування природи та побудови «конструкції» системи відносин у сфері праці.

Так, одні автори під системою розуміють комплекс елементів, які перебувають у взаємодії, інші — мережу елементів разом із відносинами між ними. У деяких визначеннях підкреслюється, що система — це сукупність елементів (компонентів, підсистем), взаємодія яких викликає появу нових, інтегративних, якостей, не притаманних окремо взятим складникам цієї системи. Заслужовують на увагу й визначення системи як сукупності пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи (походження), упорядкованих за певними відносинами. І, нарешті, під системою розуміють сукупність елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, яка утворює певну цілісну єдність.

З наведених визначень випливає, що система не є механічною, довільно набраною сумою елементів, а являє собою цілісну єдність, утворення, елементи якого тісно взаємозв'язані, упорядковані, взаємозумовлені та взаємодіють між собою. Принципово важливо наголосити, що як система загалом, так і її елементи зокрема внаслідок взаємодії складників виявляють додаткові системні якості. З огляду на це стає очевидним, що сутність як самої системи, так і її складників може бути всебічно розкрита та зрозуміла лише в цілісному баченні понять, в їх взаємозв'язку та взаємозумовленості. Тому й методологія дослідження надзвичайно широкої проблематики соціально-трудових відносин має ґрунтуватися на засадах системності.

Отже, наведені теоретико-методологічні положення дають підстави стверджувати, що в соціально-трудовій сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерні риси такої системи — багатоелементність, ієрархічність, цілісність.

Структуру системи соціально-трудових відносин унаочнює рис. 1.

¹ Термін «система» запозичено з грецької мови, його прямий переклад означає «устрій», «поєднання», «утворення».

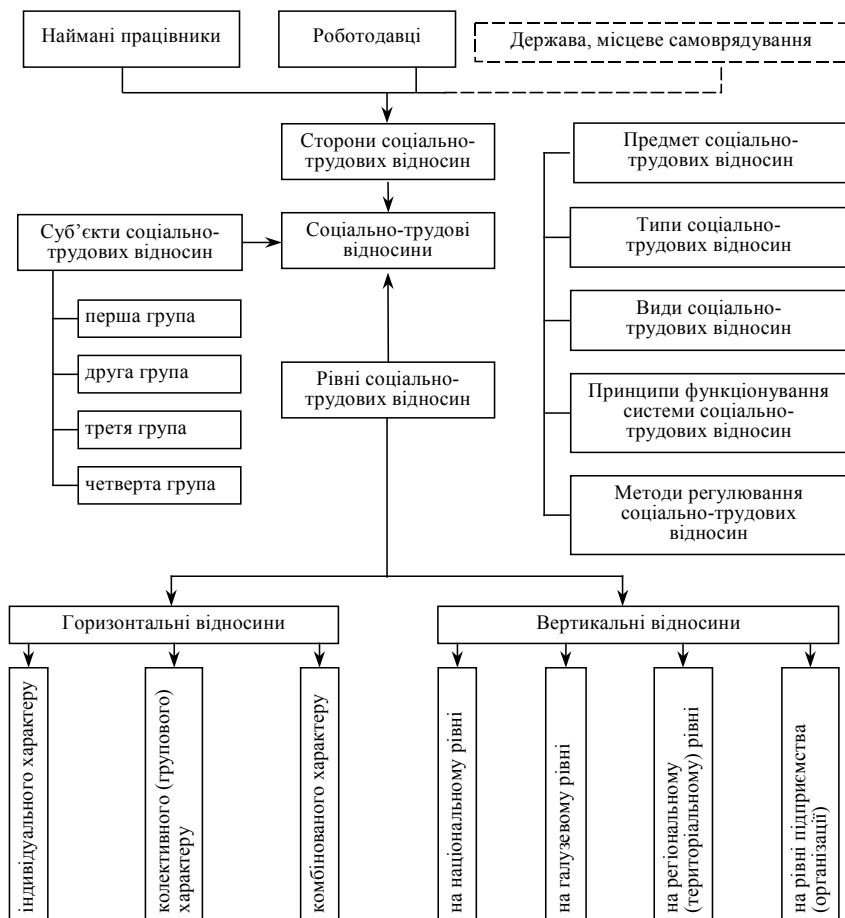


Рис. 1. Структура системи соціально-трудових відносин

Ключовою характеристикою відносин у сфері праці є їхній предмет. Не можна не відзначити багатоплановості соціально-економічних явищ та процесів як предмета соціально-трудоих відносин.

Предмет індивідуальних відносин у сфері праці — це певні аспекти трудового життя працівників. Предметом колективних (групових) соціально-трудоих відносин на рівні підприємства в цілому є як складники кадрової політики — оплата праці, оцінка

персоналу, атестація кадрів, планування кар'єри, ротація персоналу, розвиток персоналу тощо, так і інші питання соціально-економічного спрямування, розв'язання яких прямо чи опосередковано впливає на якість трудового життя (розвиток соціально-побутової сфери, охорона довкілля тощо).

В узагальненому вигляді складники предмета відносин, що аналізуються, такі:

- ✓ соціально-трудова відносина зайнятості;
- ✓ соціально-трудова відносина, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку;
- ✓ соціально-трудова відносина, пов'язані з умовами та охороною праці;
- ✓ соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовкою тощо);
- ✓ соціально-трудова відносина, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- ✓ соціально-трудова відносина у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- ✓ соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за працю;
- ✓ соціально-трудова відносина, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства, угод і договорів;
- ✓ соціально-трудова відносина з інших питань трудового життя.

Отже, практично всі аспекти трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудова відносин. Не припиняючи значення певних соціально-економічних явищ, які входять до складу предмета соціально-трудова відносин, виокремимо ті з них, на які припадає найбільше «навантаження» в регулюванні відносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами. Це — соціально-трудова відносина зайнятості, соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, соціально-трудова відносина, пов'язані з організацією й ефективністю праці.

Елементи, які утворюють предмет соціально-трудова відносин, тісно взаємозв'язані і взаємодіють між собою. Результатом такої взаємодії є зміна властивостей як окремих елементів, так і системи в цілому. Так, соціально-трудова відносина зайнятості і безпосередньо, і опосередковано впливають на формування трудових доходів і якість трудового життя працівників. Соціально-

трудові відносини, що виникають з приводу розподілу результатів праці, перебувають в обопільній залежності з відносинами, пов'язаними з організацією й ефективністю трудової діяльності. У цілому взаємовплив зазначених та інших елементів зумовлює якісні зміни у системі соціально-трудова відносин, і ця система набуває властивостей, яких немає або які менш виразні у складниках цієї системи.

Предмет соціально-трудова відносин має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори. Так, результат переговорів між конкретною особою та роботодавцем — це укладення трудового договору (контракту). Природу останнього треба розглядати в контексті інтересів сторін трудового договору, які його уклали.

Для працівника трудовий договір являє собою результат пошуку і вибору місця та змісту роботи, що здійснюється з урахуванням рівня освіти, наявних здібностей, практичних навичок та інтересів матеріального й нематеріального характеру. Для роботодавця укладення трудового договору є підсумковою дією в розв'язанні кадрової проблеми — підборі на вакантну посаду (робоче місце) працівника, який має необхідний рівень кваліфікації, досвід, психофізіологічні якості тощо. З укладенням трудового договору розпочинається використання робочої сили.

Зазначимо, що нерідко в економічній літературі стверджується, що трудовий договір є результатом переговорів працівника з роботодавцем та юридичною формою закріплення домовленостей щодо умов праці. Однак ця теза потребує певного уточнення. У реальній дійсності трудові договори відображають не тільки конкретні умови праці, а й загальні соціально-трудова норми, зафіксовані в чинних законодавчих актах, колективних договорах підприємств, угодах вищих рівнів тощо. Норми колективних договорів та угод — важливий засіб захисту інтересів найманих працівників, їхній зміст має «працювати» на користь представників найманої праці. Звідси стає зрозумілою заінтересованість роботодавців у застосуванні індивідуальних трудових договорів (контрактів), якщо немає колективних договорів (угод). У світовій практиці ця тенденція посилилась у 1990-ті роки, характерною ознакою яких стало дерегулювання та лібералізація економічних відносин у цілому. В розгорнутому сучасному розумінні трудовий договір — це угода між роботодавцем і працівником, від-

повідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, забезпечити умови праці, передбачені чинними законами та іншими нормативно-правовими актами, колективним договором підприємства, угодами вищого рівня, своєчасно й у повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.

Цивілізовані відносини між працею і капіталом мають ґрунтуватися на принципах, вироблених Міжнародною організацією праці (МОП):

- 1) загальна та міцна злагода може бути лише за умови соціальної справедливості;
- 2) у разі, якщо в будь-якій країні не забезпечуються гідні умови праці, то це є перешкодою для поліпшення соціально-економічного і психологічного стану працівників у інших країнах;
- 3) свобода слова та свобода об'єднань — необхідні умови постійного прогресу;
- 4) бідність будь-де становить загрозу для загального добробуту;
- 5) усі люди незалежно від раси, віку та статі мають права на матеріальний статок та духовний розвиток за умов свободи та гідності, стабільності в економіці та рівних можливостей;
- 6) повна зайнятість та підвищення життєвого рівня;
- 7) праця — не товар.

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, соціальні партнери всіх рівнів мають також визначити власні принципи діяльності та суворо їх дотримуватися.

Класифікація соціально-трудова відносин за видами пов'язана ось із чим. Поняття «соціально-трудова відносини», як уже зазначалось, у реальності охоплює відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва і робочу силу, а також відносини між суб'єктами однієї форми власності. Відповідно до цього постулату слід виділяти два види соціально-трудова відносин. *Перший* охоплює відносини між роботодавцем або вповноваженою ним особою та найманим працівником із приводу умов наймання, включаючи зміст і обсяги роботи, оплату праці та соціальні гарантії, умови праці. *Другий вид* соціально-трудова відносин охоплює відносини між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і

пов'язані між собою різними формами поділу та кооперації праці, між лінійними і функціональними керівниками різних ланок та найманими працівниками (підлеглими) з приводу реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами й органами відносин у сфері праці.

Отже, перший вид соціально-трудова відносин передбачає визначення умов трудового договору, реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників та їх представницьких органів. Що ж до другого виду соціально-трудова відносин, то вони пов'язані з використанням ресурсів праці, перебігом виробничого процесу, формами організації праці та виробництва.

У світовій практиці сформувалася низка національних моделей економіки і, відповідно, національних моделей соціально-трудова відносин, які являють собою симбіоз ринкового саморегулювання та важелів державного впливу, національного підприємництва і систем соціального захисту, економічних законотвірностей, конституційних та інших правових норм, а також національних традицій, історичних обставин, звичок і можливостей. Зокрема це такі моделі:

1) китайська — двосекторна з домінуванням ролі централізованого адміністративного управління в державному секторі та повною лібералізацією згаданих відносин у приватному секторі;

2) англосаксонська, що сповідує мінімальне втручання держави у відносини між працею й капіталом, децентралізацію у веденні переговорів та індивідуалізацію трудових договорів;

3) європейська (континентальна), яка поєднує потенціал сильної соціальної політики держави та соціального партнерства.

Соціально-трудова відносини залежно від їхнього характеру, методів розв'язання проблем, що виникають у соціально-трудова сфері, класифікують за типами.

Сучасні типи соціально-трудова відносин визначає насамперед те, в який спосіб приймаються рішення у сфері праці. Провідну роль у формуванні типів соціально-трудова відносин відіграє принцип рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин впливати на досягнення балансу їхніх інтересів. Залежно від вияву цього базового принципу на практиці відносини між працею та капіталом можуть набувати форми рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації, «панування-підлягання» тощо.

Заведено виділяти такі типи соціально-трудових відносин: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, конфліктність, дискримінація.

Соціальне партнерство в сучасних світоглядних концепціях розглядається у двох аспектах: у широкому — як суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів та в більш вузькому — як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці на основі постійного соціального діалога, ведення переговорів, досягнення домовленостей та укладання угод, договорів тощо (докладно ці питання висвітлено у підрозд. 2.2).

Для **патерналізму** як типу соціально-трудових відносин характерна суцільна, жорстка регламентація змісту цих відносин, що її диктує одна зі сторін. У межах цього типу відносин можна виділити державний патерналізм, що формується за величезної ролі держави у формуванні соціально-трудових відносин, та патерналізм на підприємстві (організації), що передбачає жорстку регламентацію відносин у сфері праці на цьому рівні. Прикладом першого є державний патерналізм, що існував у колишньому Радянському Союзі, а прикладом другого — повна регламентація внутрішньофірмових соціально-трудових відносин, яка спостерігається в практиці підприємств Японії.

Солідарність як тип соціально-трудових відносин передбачає згуртованість, спільну відповідальність сторін і суб'єктів цих відносин, які своєю чергою ґрунтуються на однакості та спільності інтересів, особистій відповідальності. Умовою солідарних відносин у сфері праці є однакові (типові) інтереси тієї чи іншої групи суб'єктів взаємовідносин і готовність узгоджено діяти, нести індивідуальну та колективну відповідальність за неналежне виконання поставлених завдань, спільно протистояти загрозам і ризикам.

Субсидіарність як тип відносин у соціально-трудовій сфері передбачає самовідповідальність людини за реалізацію її соціально-трудових інтересів, відсутність намагання перенести відповідальність за своє соціальне буття на суспільство, а суспільство своєю чергою покладається на самовідповідальність і самореалізацію людей.

Конфлікт, або конфліктний тип соціально-трудових відносин — це граничне загострення суперечностей у відносинах

між працею і капіталом, яке виникає через різку розбіжність інтересів унаслідок порушення прав і можливостей суб'єктів цих відносин, котрими, як правило, є особи, що працюють за наймом. Найбільш конфліктні сфери у соціально-трудових відносинах, як свідчить практика, — це звільнення та переведення, оцінка та оплата праці, умови зайнятості, трудова кар'єра.

Дискримінацію як тип соціально-трудових відносин спричинює необґрунтоване, довільне обмеження, утискання прав тих чи інших суб'єктів. Цей тип відносин виникає й унаслідок недосконалості конкуренції на ринку праці.

У межах певного соціально-економічного простору (робоче місце, структурний підрозділ, підприємство, галузь і т. ін.) у конкретному вимірі часу досить часто співіснують елементи кількох типів соціально-трудових відносин за домінування одного з них.

Важливим складником системи соціально-трудових відносин є їхні рівні. Сутність поняття «рівень соціально-трудових відносин» слід пов'язувати, з одного боку, із соціально-економічним простором, в якому взаємодіють суб'єкти відносин у сфері праці, а з другого — з персоніфікацією суб'єктів цих відносин. Кожному рівню соціально-трудових відносин притаманні свої специфічні суб'єкти та форми взаємодії між ними. Правомірно стверджувати, що поняття «рівень соціально-трудових відносин» має інтегральний характер, і його варто розглядати у двох площинах — горизонтальній та вертикальній.

Так, *перша, горизонтальна, площина* — це індивідуальні, колективні (групові) та комбіновані відносини між їхніми сторонами та суб'єктами. Індивідуальні відносини у сфері праці — це відносини на рівні: працівник — роботодавець, працівник — працівник, працівник — керівник структурного підрозділу тощо.

Відносини між найманими працівниками на виробничому рівні пов'язані з їх участю в кооперації праці, де кожен працівник виконує частку сукупної праці організації та є однією з ланок у системі спільної трудової діяльності. Зазначені відносини дають змогу підтримувати і розвивати кооперацію праці, забезпечувати координацію трудових дій працівників у просторі та часі задля досягнення цілей організації.

Колективні (групові) відносини існують тоді, коли їхніми суб'єктами виступають певні інституціональні структури роботодавців і найманих працівників, їх групи або окремі колективи, органи державної влади та місцевого самоврядування.

Комбіновані відносини у сфері праці — це взаємозв'язки, що існують, наприклад, між окремим працівником і органом державної влади та місцевого самоврядування, між роботодавцем і певними державними інституціями, між працівником та об'єднанням роботодавців.

Окреслені відносини можуть існувати на рівні підприємства, галузі, території, регіону, економіки в цілому. Тобто йдеться вже про *другу, вертикальну, площину* відносин у соціально-трудовій сфері.

Як впливає зі сказаного раніше, у цій площині відносини можуть мати одночасно чи поперемінно індивідуальний, колективний (груповий) або комбінований характер. Так, на рівні підприємства суб'єктом відносин у сфері праці (з боку найманих працівників) може бути окремий працівник, група працівників або трудовий колектив підприємства (організації). Інтереси останнього репрезентує організація найманих працівників.

На регіональному (територіальному) рівні існують здебільшого колективні (групові) та комбіновані відносини між суб'єктами, що функціонують на цьому рівні.

Роботодавці на регіональному (територіальному) рівні можуть мати відносини з представниками найманих працівників як прямо, так і — найчастіше — опосередковано. Опосередковане представництво й обстоювання інтересів на цьому рівні здійснюється через делегування роботодавцями своїх повноважень територіальним та іншим об'єднанням роботодавців.

Наймані працівники на регіональному (територіальному) рівні також реалізують своє право як суб'єкта відносин у сфері праці через представницькі організації та їхні органи.

Свої особливості має система формування соціально-трудових відносин на галузевому рівні. Роботодавці на цьому рівні реалізують свої права та обстоюють інтереси через представницькі органи. В Україні органами соціально-трудових відносин, що репрезентують роботодавців на галузевому рівні, є:

а) галузеві міністерства і відомства (комітети, департаменти тощо);

б) об'єднання роботодавців різних форм власності та господарювання, утворені за галузевою ознакою.

Наймані працівники на галузевому рівні реалізують своє право учасника соціально-трудових відносин через власні організації й об'єднання — галузеві профспілки.

Відносини на національному рівні між роботодавцями і найманими працівниками здійснюються, як правило, опосередковано, через представницькі органи.

1.2.2. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин та їх оцінка як відображення змін у соціально-трудовій сфері

Проблема гармонізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками є найскладнішою з моменту зародження ринку праці. На практиці формування соціально-трудових відносин може здійснюватись як стихійно, методом «проб і помилок», так і цілеспрямовано, із задіянням сучасного арсеналу узгодження інтересів соціальних партнерів. Перший варіант не виправданий, оскільки відносини у сфері праці неминуче перебуватимуть у нерівноважному (не стійкому) стані, будуть важкопрогнозованими, здатними породжувати небажані соціально-економічні явища, конфлікти, а можливо, і соціальні вибухи. Другий варіант найбільш прийнятний і передбачає розбудову та ефективне функціонування сучасної системи регулювання відносин у сфері праці, яка має враховувати як вітчизняні надбання у цій царині, так і позитивний зарубіжний досвід та тенденції розвитку соціально-трудової сфери.

За певних політичних, економічних, соціальних умов та чи інша проблематика соціально-трудової сфери набуває особливої актуальності. Нині це повною мірою стосується проблеми регулювання та оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками в Україні, що зумовлено такими основними обставинами:

Перша — реформування відносин власності та перехід на ринкові принципи господарювання змінює економічний, соціальний і правовий стан суб'єктів відносин у сфері праці, формує їх нову трудову поведінку та нові соціально-рольові функції. Усе це потребує задіяння нових форм і методів погодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Друга — становлення ринкової економіки та поширення ринкових принципів на функціонування соціально-трудової сфери не розв'язує проблем, які накопичились у соціально-трудовах відносинах доринкового етапу розвитку економіки, автоматично. Більше того, економіка ринкового типу породжує нові проблеми

в соціально-трудовій сфері, як, скажімо, значне розшарування населення за рівнем доходів, зростання безробіття в різноманітних формах, зниження масштабів і рівня державних соціальних гарантій, посилення інтенсивності праці, поширення практики неповної зайнятості тощо. Тож існує нагальна потреба як теоретичного опрацювання методів, прийомів, принципів оптимізації інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин за нових економічних умов, так і їх практичного втілення.

Третя — соціально-трудові відносини, як уже зазначалося, залежать від досягнутого рівня розвитку техніки, технології виробництва та якості людських ресурсів і утворюють свого роду суспільну форму, в якій відбувається функціонування продуктивних сил. Останні постійно перебувають у стані змін, удосконалення, модернізації та набувають нових кількісних і якісних властивостей. Складники відносин у сфері праці, як і вся їх система, мають адаптуватися відповідно до стану розвитку продуктивних сил.

Для сучасного етапу розвитку економіки України характерна надзвичайна строкатість продуктивних сил, особливо матеріально-технічного їх складника, поєднання в них елементів доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної доби. Результатом різноманіття стану, неоднакових темпів і спрямованості розвитку окремих складників продуктивних сил є те, що система відносин у сфері праці в Україні складається з компонентів, елементів, їх комбінацій, які мають досить різний ступінь зрілості. Нинішнє функціонування відносин у сфері праці — це організаційно-економічний процес, в якому елементи минулого перманентно відтворюються, сучасного — перебувають у невірноваженому стані та вдосконалюються надто повільно, а майбутнього — лише зароджуються. Усе це суттєво ускладнює процес функціонування та регулювання соціально-трудових відносин на нинішньому етапі розвитку економіки України.

Четверта обставина, що кореспондує з попередньою, пов'язана з загальносвітовою тенденцією становлення постіндустріальної, нової економіки¹. Нова економіка, а точніше економіка знань, має суттєві відмінності порівняно з економікою індустріальної доби за багатьма компонентами і параметрами, а головню, за факторами і самою філософією соціально-економічного розвит-

¹ За термінологією, що її дотримується автор монографії, нова економіка — це економіка розвитку, яка ґрунтується на знаннях, або економіка знань. Змістові характеристики останньої буде викладено далі.

ку. А це, ясна річ, потребує системного опрацювання і розв'язання на практиці складної та багатопланової проблематики регулювання соціально-трудових відносин.

Отже, наведені раніше обставини в сукупності актуалізують пошук та широке впровадження дієвих, адекватних вимогам сьогодення форм і методів регулювання відносин між працею та капіталом. При цьому важливо добре знати загальносвітові тенденції розвитку подій у цій сфері та завчасно протидіяти вияву небажаних тенденцій у вітчизняній практиці.

Здійснюючи аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин, необхідно враховувати такі обставини. У будь-якій системі відносин мають міститись елементи минулого, теперішнього і майбутнього. Далі, у системі відносин, включаючи ті, що функціонують у соціально-трудовій сфері, мають бути як універсальні риси, що відображають закономірності загальносвітового розвитку, так і особливі, які віддзеркалюють соціокультурну, історичну, цивілізаційну специфіку країни.

З урахуванням зазначених обставин автором проведено аналіз стану справ на підприємствах України, який засвідчив незадовільний рівень соціально-трудових відносин. Не можна не зауважити, що становлення нової моделі соціально-трудових відносин здійснюється за ігнорування принципу спадкоємності. Дотеперішня система соціально-трудових відносин майже цілком зруйнована, хоч далеко не всі її елементи були такими, що не підлягали збереженню та розвитку з урахуванням особливостей і вимог ринкової системи господарювання.

Зупинимось на деяких характерних рисах діяльності підприємств за попередніх умов господарювання:

- керівництво підприємств здійснювало політику соціального патерналізму стосовно своїх працівників;
- на більшості підприємств існувала система підготовки та перепідготовки персоналу;
- безробіття у відкритій формі практично не існувало, хоч зайнятість була аж ніяк не продуктивною;
- заробітна плата виплачувалася регулярно;
- у структурі підприємств діяли соціально-побутові й культурні заклади (будинки культури, поліклініки, профілакторії тощо), які надавали широкий спектр послуг працівникам;
- для мотивації трудової діяльності широко використовувалися моральні стимули;

- діяла відпрацьована система укладення та контролю за виконанням колективних договорів;
- працівники певною мірою залучалися до управління виробництвом.

Якщо в нинішній моделі соціально-трудових відносин і збереглися певні елементи колишніх відносин, то це здебільшого ті, від яких слід відмовлятися. Серед них виділимо такі, як: а) неприпустимо низький рівень заробітної плати; б) поширене застосування тейлорівсько-фордівської системи організації праці; в) авторитарний стиль управління.

Водночас маємо констатувати, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин негативно впливає ціла низка чинників, серед яких наголосимо на таких:

- ✓ нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

- ✓ набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

- ✓ має тенденцію до розширення деінтелектуалізація праці, «вимивання» робочих місць висококваліфікованої праці;

- ✓ поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням;

- ✓ знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працівників, а з іншого — масових порушень законодавства з боку роботодавців;

- ✓ залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства;

- ✓ має тенденцію до зниження соціальна згуртованість на рівні багатьох підприємств (організацій) та суспільства в цілому.

Якою мірою розвиток подій у соціально-трудовій сфері України узгоджується з загальносвітовими тенденціями? Для відповіді на це питання виокремимо найхарактерніші тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинутих країнах світу, до яких правомірно віднести:

- ◆ формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці;
- ◆ запровадження системи державних соціальних гарантій найманим працівникам;
- ◆ підвищення ролі менеджменту персоналу;
- ◆ формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства дедалі більше визначають функції економічні;
- ◆ зміна силової конфронтації в соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- ◆ поступове підвищення реальних доходів працівників;
- ◆ розширення участі найманих працівників в управлінні;
- ◆ відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;
- ◆ розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їх власності;
- ◆ розширення «прозорості» у відносинах між працею та капіталом.

Аналіз розвитку соціально-трудових відносин свідчить, що розвиток подій у цій сфері в Україні відрізняється, а часто-густо й протилежний за змістом та отриманими результатами порівняно з країнами Заходу.

Найдеструктивніші процеси та відкат від досягнутого в перебудовчий період відбулися за напрямками, що нині є пріоритетними в розвитку соціально-трудових відносин на Заході. За багатьма параметрами нинішній характер, зміст соціально-трудових відносин, їхня якість поступаються тим, що мали місце до реформування колишньої економічної системи.

Таку ситуацію маємо за умов, коли вітчизняні цивілізаційні засади навіть сприятливіші для оптимізації відносин між працею та капіталом, ніж у багатьох країнах Заходу. Такі риси українського менталітету, як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність до соціальної справедливості, прагнення до співучасті у розв'язанні колективних завдань слугують надійною передумовою становлення соціально-трудових відносин, що відповідають кращим світовим зразкам.

Автор послідовно обстоював і продовжує обстоювати думку про необхідність суттєвого посилення як за масштабами, так і ефективністю державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин.

Серйозною перепорою на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин є значні масштаби тіньового сектору економіки. Наявність його — це, з одного боку, свідчення недосконалості стратегії і тактики реформ, а з іншого — один з доступних та поширених способів своєрідної адаптації українського суспільства до ринкових умов. Практика уникнення оподаткування, ведення «подвійної бухгалтерії» поширилася, за малим винятком, майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й суттєвіше — деформації психіки та свідомості людей.

Принцип «подвійних стандартів», що утверджується у свідомості багатьох членів суспільства, слугує однією з основних причин нездорового соціального клімату як в окремих колективах, сферах діяльності, так і в суспільстві загалом. А в цілому формуються досить несприятливі як соціальні, психологічні, так і економічні умови функціонування системи господарювання. За такої ситуації необхідною умовою формування моделі соціально-трудових відносин, що відповідає сучасним світовим зразкам, має бути коригування курсу політичних і економічних реформ. Відповідно до Основного Закону в суспільстві має формуватися демократичний, громадянський устрій, розбудовуватися держава соціального типу. Утім, реальність є такою, що в Україні формується економічна система, далека від соціально орієнтованої. Діяльність політико-економічних інституцій упродовж 1990-х років призводила до виникнення явищ, у яких було мало спільного зі становленням соціальної держави. Вимушені констатувати, що й нинішня економічна політика продовжує створювати все нові вузли суперечностей, має місце надто ємний сектор протиборства та конфліктності інтересів.

1.3. Економіка знань: макроаспекти, нова ієрархія факторів виробництва, наслідки та імперативи для соціально-трудової сфери

Кінець XX — початок XXI ст. засвідчив два цивілізаційні тренди — небувалі масштаби і темпи інформаційного, інноваційного розвитку та глобалізацію економічних і соціальних інститутів. Саме вони, на наше переконання, будуть

визначати у найближчій перспективі генеральні напрями розвитку сучасного суспільства, його адаптацію до глобальних викликів ХХІ ст. Наслідком цих світових трендів стала зміна дотеперішньої ієрархії факторів виробництва, їх еволюція у бік лідерства висококваліфікованої, творчої, інноваційної праці та інтелектуального капіталу. Саме завдячуючи новим масштабам і якості виокремлених вище факторів виробництва, синергетиці інноваційної праці та інтелектуального капіталу стає можливою розбудова економіки знань, яка приходить на зміну економіки індустріального типу (індустріальної економіки).

Якими ж є у розгорненому вигляді відмінні риси економіки знань, які її основні характеристики? Відповідь на це запитання принципово важлива у контексті предмета нашого дослідження, оскільки фактори трансформації економічної сфери, її риси — це одночасно і фактори змін у соціально-трудовій сфері, формування її нового «обличчя».

Маємо констатувати, що особливі риси нової економіки у розгорнутому вигляді все ще не виписані й у більшості наукових досліджень звертається увага лише на окремі відмітні характеристики як, наприклад, підвищення частки знаневомістких товарів, поява та збільшення кількості компаній з високою питомою вагою нематеріальних активів. Вважаємо, що перелік характеристик економіки знань має бути розширений.

До основних характеристик економіки знань слід віднести високу і таку, що має тенденцію до збільшення, частку сфери послуг у виробництві ВВП. Зазначимо, що нині у найбільш розвинутих країнах ця частка становить від 2/3 до 3/4, а в середньому перевищує 50 %, причому у доданій вартості послуги закріпилися на рівні 70 %. Так, серед 30 країн, що входять до Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), найбільша частка послуг у доданій вартості у Франції — 77,3 %, а найменша в Норвегії — 53,5 %. При цьому частка обробної промисловості найбільша у Республіці Корея — 28 %, а найменша у Люксембурзі — 7,9 %. У США в доданій вартості послуги займають 76,5 %, а обробна промисловість — 12,2 %¹. З наведеними вище показниками корелює і зайнятість у сфері послуг. Так, у США, наприклад, у сфері послуг зосереджено понад 75 % усіх зайнятих. У цій же сфері нині сконцентровано більше ніж 80 %

¹ OECD in Figures, 2008. P. 16—17.

працівників розумової праці та 90 % працівників вищої кваліфікації. Приблизно такі ж значення цих показників і в решті розвинутих країн світу.

За динамікою розвитку у сфері послуг лідирують такі галузі, як наука, освіта, охорона здоров'я, телекомунікації, фінансово-банківські, інжинірингові, інші управлінські послуги. Об'єктом надання цих послуг є здебільшого конкретний споживач — фізична особа. Отже, економічний розвиток дедалі більше набуває «людиноорієнтоване» спрямування і як ніколи раніше економіка стає наближеною до людини.

Зазначимо, що різке збільшення частки сфери послуг у виробництві ВВП супроводжується зміною структури, якості індустрії послуг, яку можна розглядати як окрему характеристику економіки знань. Все частіше послуги спрямовуються безпосередньо на виробництво, передавання і використання знань або ж вони постають як знанево та інтелектуально насичені продукти.

Виявом прискорення темпів створення, накопичення та використання знань є розширення масштабів і якості освітніх послуг та обсягів і новітніх напрямів наукових досліджень. Узагальнювальний показник таких змін — це витрати на освіту і науку у відсотках до ВВП. Стосовно освіти цей показник становить, наприклад, у США 7,5 %, Ізраїлі — 8,5, в цілому по країнах ОЕСР — майже 6,5 %. При цьому в країнах ОЕСР за останні десять років витрати на освіту щодо ВВП зросли на 1,1 % (в середині 1990-х років вони становили 5,4 %).

Переконливою є динаміка показників, що характеризують освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень населення у розвинутих країнах світу, де частка дорослого населення, що має вищу освіту, за період з 1975 по 2000 рік зросла з 22 до 41 %, тобто майже подвоїлась¹.

Теоретично доведено і підтверджується щоденною практикою зростаючий вплив освіти на показники економічного розвитку та трудові доходи економічно активного населення. Дослідження, виконане на прикладі країн ОЕСР, встановило таку залежність: збільшення терміну навчання жителів країни на 1 рік (що потребує до 10 років) зумовлює підвищення ВВП на 3—6 %.

¹ Формирование общества, основанного на знаниях // Новые задачи высшей школы. Доклад Всемирного банка. — М.: Весь мир, 2003. — С. 26.

Показовими є дані з практики США. Встановлено, що додатковий рік навчання збільшує дохід людини на 7 %, а відмінності у доходах тих, які мають диплом бакалавра порівняно з випускниками середньої школи, що становили у 1970 р. 24 % для чоловіків і 82 % для жінок, досягли у 1998 р. 56 і 100 % відповідно. Заробітна плата випускника вищого навчального закладу на першій його роботі була на 70 % вищою, ніж у випускника середньої школи, а на пошук роботи йшло удвічі менше часу¹.

На динаміку економічного розвитку дедалі більший вплив справляє і розвиток науки. Країни ОЕСР, наприклад, на наукові дослідження і розробки витрачають в середньому 2,2 % ВВП, що дає змогу їм займати лідируючі позиції у розробці найбільш прогресивних технологій. Зазначимо, що за наявними оцінками на країни ОЕСР припадає 98 % зареєстрованих у світі патентів, а завдяки приросту кількості патентів і авторських свідоцтв на 1 % можна додати до темпів економічного зростання 0,9 %².

Є всі підстави для такого висновку: сучасне економічне зростання — це наслідок накопичення знань та їх продуктивного використання.

Підвищення ролі освітньої, знаневої компоненти у функціонуванні нової економіки — прояв більш масштабного тренду, а саме революційних змін у факторах виробництва та їх ієрархії. Останні є чи не основними відмінними характеристиками економіки знань, які прямо чи опосередковано формують інші риси цієї економіки.

Розглядаючи природу, сутність та тенденції розвитку домінантних рушійних сил економіки на зламі двох тисячоліть, звернімо увагу на таке.

Економічна теорія, яка впродовж багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що основними її рушійними силами є праця і капітал. Результати досліджень автора, що кореспондуються з висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, дають змогу стверджувати, що в новій економіці, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, засновану на знаннях, або «економіку

¹ <http://obzor.westsib.ru/article/65761/print>, 02.11.2006, p. 2—3.

² Ibid.

знань»¹, дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал. Ключові характеристики і відмінні риси економіки знань такі:

- визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання;

- наявність більш як 50-відсоткової зайнятості інноваційною працею;

- пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме: наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розроблень, дослідницьких лабораторій, інших інтелекто- і знаннємістких галузей, у яких відбувається створення, розподіл і споживання знань.

Справді, якщо сучасну економіку розвинутих країн світу, як і нову економіку країн, які розвиваються, розглядати крізь призму найбільш відмінних рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження, хто володіє інформацією, той володіє світом, вже нині можна сприймати як аксіому. Перелічені ресурси сучасної економіки одночасно являють собою й визначальні фактори підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Матеріальна, організаційно-технічна сторона цього феномена є такою, що знання, інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів і послуг, ці компоненти домінують на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і

¹ Економіку знань можна визначити як таку, що створює (у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції), поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності.

Економіка знань — це типове нелінійне явище. Ключова її характеристика — концентрація знань, за якої їх сума не збігається з сумою арифметичною, в ній складники примножуються і це підтверджує дію в цій царині законів нелінійного характеру.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основа економіки знань — це конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток.

нематеріальними активами. До того ж, саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва, як:

- адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;

- прийняття рішень у нестандартних умовах;

- організація командної роботи та роботи на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, настільки важливий, що його правомірно називати стратегічним. Йому належить майбутнє до появи, не виключено, надстратегічного ресурсу, складниками якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина.

Отже, у ХХІ ст. не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинутих країн, де впродовж останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним. Наведемо лише декілька прикладів.

На початку 1980-х років близько 60 % інвестицій у промисловості США було спрямовано на набуття матеріальних цінностей, а вже через 20 років ця частка становила лише 16 %. З початку 1990-х років підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання для оброблення інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними, матеріальні активи американських підприємств у 1982 р. становили в середньому 62 % ринкової вартості підприємств, через 10 років ця частка вже дорівнювала 38 %. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10—15 %¹.

Якщо в 1982 р. у створенні доданої вартості у 500 найбільших компаніях США на нематеріальні ресурси припадало близько 40 %, то 1998-го — вже приблизно 85 %. За оцінками зарубіжних фахівців, формування ВВП розвинутих країн на 40 % і більше здійснюється за рахунок знаннємістких виробництв. 90 % усіх знань людства здобуті за останні 30 років!

Незважаючи на те, що Україна лише долучається до глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки перебуває в

¹ Kaplan R. S., Norton D. P. Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard. — Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001. — S. 3.

річищі загальносвітових тенденцій. Інтенсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності, розвивається інформаційний сектор, розширюється сектор знаннєвої економіки. Додамо, що умови, які диктують глобалізаційні процеси, для нашої країни такі самі, що й для розвинутих країн. Тому саме час ставити на порядок денний проблему розбудови економіки знань в Україні.

Сьогодні перед країною стоїть вибір — потрапити (хай у перспективі) до кола розвинутих країн або ж опинитися на узбіччі світових цивілізаційних процесів. Тож маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, розробити магістральні шляхи розвитку національної економіки, з'ясувати, якими є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або ж корелює з ними.

Порівняльний аналіз розвитку національної економіки й економік провідних країн свідчить про суттєву різноспрямованість процесів, практичних дій і заходів, що мають місце «тут» і «там». Замість того, щоб концентрувати зусилля на розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знаннєвих виробництв, в Україні щороку створюється близько 1 млн робочих місць, левову частку яких можна кваліфікувати як робочі місця здебільш індустріальної, інколи доіндустріальної доби, які розширюють гето маргінальної зайнятості, консервують її неефективну структуру й унеможливають суттєві зрушення на краще в якості життя населення.

Стверджуючи, що майбутнє за економікою знань і тими ресурсами та факторами, які є джерелом її формування і розвитку, спробуємо викласти теоретичні засади і трактування автора щодо змісту категорій «інноваційна праця» та «інтелектуальний капітал».

Із розвитком у суспільстві інформації, знань, інновацій трудова діяльність стає дедалі насиченішою саме цими компонентами. Вважаємо, що поняття, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів, — це поняття «інноваційна праця».

Принагідно зазначимо, що наукові дослідження з цієї проблематики лише розгортаються як вітчизняними, так і зарубіжними науковими колами. Відсутня єдність або навіть узгодженість позицій щодо правомірності вживання тих чи тих категорій. Так, у літературі соціально-трудового спрямування, особливо в зарубіжній, чи не найуживанішими є поняття «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «знанненасичена праця», «інтелектуалізація

праці», які розглядаються здебільшого як взаємозамінні, з чим не можна погодитися.

Спочатку розглянемо поняття «інновація» в його економічному значенні. У науковій літературі воно з'явилося на початку XX ст. й означало проникнення деяких елементів однієї культури в іншу. В подальшому його взяли на озброєння представники багатьох галузей науки, зокрема економічної. Вважається, що термін «інновація» як економічну категорію ввів у науковий обіг Й. Шумпетер (початок XX ст.). При цьому під інновацією він розумів зміни, що мали на меті впровадження і використання нових виробничих, транспортних засобів, ринків і форм організації у промисловості.

Сьогодні в економічній літературі можна натрапити на кілька десятків визначень цього терміна, які, на наш погляд, можна об'єднати у дві групи. Для першої характерне те, що інновація розглядається як *результат* творчого процесу у вигляді нових технологій, продукції, методів, управлінських рішень тощо. У визначеннях другої групи інновація постає як *процес* упровадження нових, прогресивних технологій, підходів, елементів, принципів. Таким чином, інновація — це нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; це різноманітні вдосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це реалізація нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і запроваджує.

З урахуванням наведеного вище теоретичну конструкцію природи та першопричин праці, як діяльності здебільш інноваційного характеру, маємо вибудовувати таким чином.

Комплекс об'єктивних чинників — посилення глобальної конкуренції, багатовекторність змін на глобальних ринках, суттєве скорочення «життєвого циклу» товарів і послуг, динамізм гнучкості, мобільності, нестабільності, у найширшому розумінні їх сутності потребують, щоб у трудовій діяльності домінувала творча, інноваційна, інтелектуальна компонента. Своєю чергою зростаючий рівень освіченості людського ресурсу, його компетентності створюють реальні можливості для творчої, інноваційної

діяльності. Отже, суспільна потреба і суспільна пропозиція у цій царині дедалі більше збігаються.

Переконані у тому, що інноваційність може і має бути у більшості видів трудової діяльності; вона є або може бути у найрізноманітніших процесах праці. Тому не можемо погодитися з поширеною думкою, що об'єкт інноваційної праці — це виключно створення інновацій, а саме розроблення нової техніки, технологій, видів продукції. Фахівець у галузі менеджменту Пітер Друкер в одній з публікацій у журналі «Harvard Business Review» підкреслює, що «...центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує»¹.

Отже, економічна категорія «праця» у процесі еволюції та під впливом глибоких трансформацій у структурі факторів виробництва наповнюється новим змістом. Трудова діяльність, яка здійснюється у виробничому середовищі, що характерне економіці знань, має важливу об'єднальну властивість — високу знаннєву, інформаційну, творчу насиченість і підпадає під визначення «інноваційна праця».

З урахуванням зазначеного можемо стверджувати, що інноваційна праця — це трудова діяльність, для якої характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з великим корисним ефектом.

Підвищення знаннємісткості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знаннєвої компоненти в людському потенціалі — з іншого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;

- забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя;

- найповніше використати можливості, породжені глобалізацією;

- мінімізувати ризики і відвести загрози, що поширюються зі зростанням конкуренції в різних її формах;

- підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У розвиток зазначеного вище твердження, що першість у формуванні конкурентних переваг і забезпеченні стійкого розвитку,

¹ Управление знаниями. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — С. 10.

поряд з інноваційною працею, належить інтелектуальному капіталу, наведемо деякі теоретико-прикладні обґрунтування і висновки.

Нині в економічній літературі існує безліч суперечливих, нееквівалентних трактувань сутності інтелектуального капіталу, його структури, що породжує різні методологічні підходи до його оцінки і обґрунтування шляхів розвитку. Що стосується вітчизняної економічної науки, то тут дослідження проблематики інтелектуального капіталу лише розпочинаються. Звертає на себе увагу некоректне запозичення зарубіжного досвіду в цій царині. Цілком очевидно, що далеко не всі методи й організаційно-економічні механізми розвитку інтелектуального капіталу, які спрацьовують у країнах Заходу, здатні забезпечити успіх у вітчизняній практиці.

Аналіз наукових літературних джерел свідчить про існування двох основних підходів до розуміння сутності та співвідношення понять «інтелектуальний капітал» і «людський капітал». Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають тільки як складник людського капіталу, як його інноваційно-інформаційну компоненту. Втім, більшість науковців, до яких належить і автор, вважають, що поняття «інтелектуальний капітал» за змістом значно ширше за «людський капітал» і містить змістові характеристики останнього.

Водночас маємо визнати, що засади теорії інтелектуального капіталу закладено саме концепцією (теорією) людського капіталу, яка набула статусу самостійного розділу економічного аналізу в 1950—1960-х роках. Базова теоретична модель людського капіталу була викладена у монографії лауреата Нобелівської премії Г. Беккера «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз», перше видання якої здійснено у 1964 р. Загальновизнано, що провідна роль у розвитку теорії людського капіталу належить усесвітньо відомому американському економістові, лауреату Нобелівської премії Т. Шульцу. Завдячуючи теорії людського капіталу, інвестиції в людину почали визнавати як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні, «звичні» внески в матеріальні активи.

Термін «інтелектуальний капітал» уперше було використано Д. Гелбрейтом у листі до М. Калецькі 1969 року. Теоретико-прикладні засади інтелектуального капіталу послідовно опрацьовувались у працях Стюарта, Мелоуна, Едвінссона й інших зарубіжних фахівців.

Слід зазначити, що науковці, які досліджують проблематику інтелектуального капіталу, здебільшого дотримуються схожих

поглядів щодо сутності цієї категорії. Водночас класифікаційні ознаки, за якими групуються її окремі елементи, є вельми різноплановими, як і перелік останніх.

Докладну структурування інтелектуального капіталу чи не вперше здійснили Л. Едвінссон і М. Мелоун, які у складі цього терміна виокремили людський капітал, елементами якого є знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу; і структурний капітал, що містить організаційну структуру, ноу-хау, торгові марки, патенти, стосунки з клієнтами¹.

Відомий російський економіст В. Іноземцев вважає інтелектуальний капітал за свого роду колективний мозок, який акумулює наукові та звичайні знання працівників, накопичений досвід, інтелектуальну власність, спілкування й організаційну структуру, імідж фірми, її інформаційні мережі².

Е. Брукінг під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, без яких фірма не може існувати і розвивати конкурентні переваги. На його думку, інтелектуальний капітал утворюють людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні та ринкові активи.

За висновками Свейбі, складниками інтелектуального капіталу є внутрішня і зовнішня структури та компетентність персоналу³. До компетентності персоналу він відносить здатність діяти в різноманітних ситуаціях, освіту, кваліфікацію, навички, вміння, досвід, загальний рівень культури, ставлення до праці, до партнерів і клієнтів. Внутрішня структура — це патенти, ноу-хау, авторські права, системи мережевої взаємодії, комп'ютерні та адміністративні системи, оргструктура, культура організації. Характеристиками зовнішньої структури є бренди, торгові марки, імідж установи, стосунки зі споживачами, клієнтами, конкурентами, громадськими організаціями.

Заслуговує на увагу і визначення інтелектуального капіталу та його структури Ю. Х. Даумом⁴, який під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, що перебувають у розпоря-

¹ Див.: Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. — М.: Международные отношения, 1999. — С. 434.

² Див.: Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации. — М.: Международные отношения, 1995. — С. 340.

³ Див.: Sveiby K. E. The New Organizational Wealth — Managing and measuring Knowledge-Based Assets. — San-Francisco, 1997. — С. 97.

⁴ Див.: Daum J. H. Intangible Assets. — Galileo Press GmbH, Bonn, 2002. — P. 17—19.

дженні підприємства, — людський капітал, структурний капітал установи, партнерський і клієнтський капітали. Сьогодні у зарубіжних публікаціях інтелектуальний капітал розглядається як сукупність людського і структурного капіталів. Останній своєю чергою поділяють на внутрішній і зовнішній стосовно установи. При цьому внутрішній вважають за сукупність організаційних структур, ноу-хау, інформаційних систем, систем і процесів управління, а зовнішній — за стійкі зв'язки установи із зовнішніми партнерами — клієнтами, постачальниками, посередниками.

Автор монографії найудалішою вважає таку структуризацію інтелектуального капіталу:

- людський капітал;
- капітал установи;
- капітал взаємодії з інститутами ринку¹.

Людський капітал є ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Його можна визначити як форму вираження виробничих сил людини на постіндустріальному етапі розвитку суспільства. Цей капітал формується через інвестиції в людину у вигляді затрат на освіту, підготовку на виробництві, на охорону здоров'я, інші складники, що примножують параметри людського фактора. Саме так формулює зміст цього поняття Г. Беккер у вищезазначеній монографії.

Переконливі дані щодо суттєвих зрушень у структурі сукупного капіталу країн Заходу (на користь людського) наводить В. Щетинін². У XVII—XVIII ст. частка людського капіталу в загальному його обсязі не перевищувала 10 %. Перед Першою світовою війною вона була на рівні 31—33 %. Найсуттєвіші зрушення у структурі капіталу сталися у XX ст., особливо в останній його чверті. 1973 року в середньому у країнах Заходу частка інвестицій у людський капітал у сукупному фонді капіталізованих витрат на розвиток становила 56—57 %, а вже у 1997—1998 рр. — 67—69 % (табл. 1). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 1990-х років був на рівні 74—76 %. Маємо всі

¹ Наведена структуризація не є досконалою і потребує подальшого опрацювання, але відрізняється від наявних структурованістю і чітким виокремленням інноваційних ресурсів, які формують конкурентні переваги.

² Див.: *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // *Мировая экономика и международные отношения.* — 2001. — № 12. — С. 42—52.

підстави стверджувати, що провідна й водночас відмінна риса нової економіки полягає у пріоритетній ролі творчої, інноваційно орієнтованої, знаневонасиченої особистості, яка є носієм потужного людського капіталу, основною рушійною силою науково-технічного й організаційно-економічного розвитку економіки і суспільних перетворень в цілому. Цим зумовлена необхідність підвищення якості освіти, безперервного оновлення знань, інноваційно орієнтованого розвитку персоналу, перетворення інтелектуальних ресурсів у ключовий фактор формування конкурентних переваг суб'єктів господарювання і країни в цілому.

Носій людського капіталу — це персонал підприємства, тому він належить персоналу, а не установі. На відміну від людського, капітал установи являє собою ресурс, що їй належить, і є відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Цей капітал репрезентований ліцензіями, патентами, технологіями, в тому числі інноваційно-інформаційними, торговими марками, корпоративною культурою, організаційними структурами, системами зв'язку установи, базами даних тощо.

Таблиця 1

СТРУКТУРА СУКУПНОГО КАПІТАЛУ У КРАЇНАХ ЗАХОДУ, %

Структура сукупного капіталу	Роки					
	1800	1860	1913	1950	1973	1997—1998
Фізичний капітал	78—80	77—79	67—69	52—53	43—44	31—33
Людський капітал	20—22	21—23	31—33	47—48	56—57	67—69

Отже, капітал установи можна вважати за організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи в цілому, більше того, це функціонування взагалі можливе тільки за наявності цього ресурсу. Капітал установи має здатність формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

Капітал взаємодії з інститутами ринку — це ресурс відносин установи з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку. До цього ресурсу належать імідж установи на ринку, торгові марки, бренди, зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, технології збереження існуючих клієнтів і залучення нових, технології розвитку іміджу установи та її брендів. Значення цього виду інтелектуального капіталу полягає в тому,

що він здатен формувати конкурентні переваги зовнішнього походження завдяки високому рівню взаємовідносин із клієнтами і партнерами.

Складники інтелектуального капіталу перебувають у взаємозв'язку і певному підпорядкуванні. Існує об'єднувальна ланка всіх складників — організаційно-економічний механізм формування конкурентних переваг установи на підставі взаємодії та кругообігу цих складників. Кругообіг можна подати так: знання, навички, уміння персоналу втілюються, з одного боку, в нові товари і послуги, а з іншого — в організаційно-інноваційні процеси: внутрішньокорпоративні інформаційні системи, прогресивні організаційні структури, корпоративну культуру, нові товарні знаки, бренди, патентну діяльність установи; своєю чергою це створює підґрунтя для розвитку, поглиблення взаємовідносин із клієнтами і партнерами, покращує імідж установи; взаємодія з клієнтами і партнерами, розширення ділової активності сприяє розвитку компетенцій персоналу, отже, зростанню людського капіталу.

Таким чином, усі компоненти і складники інтелектуального капіталу на практиці не є ізольованими автономіями. Вони постійно взаємодіють на засадах інноваційності та прирощують конкурентні переваги організації. Тому на практиці не можна ізольовано розв'язувати проблематику інвестування та розвитку окремих складників цього ресурсу. Розвивати й удосконалювати слід усі складники інтелектуального капіталу.

Наведені вище міркування щодо причин та змістових характеристик трансформації рушійних сил розвитку дають підстави для такого узагальнення: на сучасному етапі інноваційна праця і потужний інтелектуальний капітал стають, образно кажучи, перепусткою у XXI століття, в якому головною цінністю буде освічена, культурна, фізично здорова, інтелектуально насичена, творча людина, здатна створювати, сприймати і використовувати нові знання. Твердження про те, що людина є головною, провідною продуктивною силою суспільства, яке декларувалось упродовж багатьох десятиліть, зокрема у вітчизняній літературі, чи не вперше стає не декларованим, а справедливим, підкріпленим практикою саме на етапі становлення нової економіки, заснованої на знаннях.

Зростає значення та роль людського капіталу на етапі розвитку економіки знань змінюють не лише економіку, а й усі сфери суспільного буття. Нова роль людини та її якостей, що фор-

мують людський потенціал, зумовлює потребу посилення гуманізації і соціалізації економіки і суспільства. Це своєю чергою зумовлює необхідність зміни державних пріоритетів. Реальністю багатьох зарубіжних країн, які успішно розбудовують «економіку знань» («нову економіку»), є вагомі здобутки у створенні передумов для розвитку людського капіталу. Зміни у системі державних пріоритетів, що сталися за останні 20—30 років, дедалі більше «працюють» на покращення здоров'я населення, підвищення якості освіти, збільшення тривалості активного життя, розвиток науки і наукової інфраструктури.

Зазначені вище процеси відбуваються за активної участі держави. При цьому має місце не посилення державного впливу на економіку в цілому, а активізація державних функцій щодо розвитку провідних інститутів економіки знань — науки, освіти, охорони здоров'я (табл. 2).

Таблиця 2

ДЕРЖАВНІ ПРІОРИТЕТИ В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЗАХОДУ (2002 р.)

Країна	Частка бюджетних витрат, % від ВВП					Сумарна частка, %	
	охорона здоров'я	освіта	наука	оборона	обслуговування державного боргу	нових функцій	традиційних функцій
США	6,2	5,6	2,7	3,4	1,8	14,5	5,2
Франція	7,3	5,7	2,2	2,5	0,2	15,2	2,7
Великобританія	6,3	4,6	1,9	2,4	1,5	12,8	3,9
Німеччина	8,1	4,6	2,5	1,5	2,7	15,2	4,2
Канада	5,2	6,8	1,9	1,2	2,5	13,9	3,7
Японія	6,2	3,6	3,1	1,0	1,5	12,9	2,5

Джерело: Доклад о развитии человека 2004. Издано для программы развития ООН (ПР ООН). — М., 2004. — С. 224—227; OECD database 2005; *Рогов С. М.* Государство и общественное благо: мировые тенденции и российский путь. — М., 2005. — С. 106.

Слід наголосити й на тому, що підвищення значення людського та інтелектуального капіталу в цілому не означає перетворення у другорядні інших складників капіталу, що його використовує та чи інша організація задля виконання своєї місії та функцій, у тому числі фізичного, значення якого залишається традиційно високим. Мова йде не про зниження значення абсолютних показників розвитку того чи іншого виду капіталу як чинника економічного розвитку, а про об'єктивні тенденції щодо зміни відносних показників та пріоритетів у цій сфері.

Багатовекторна, великомасштабна, якісно нова роль знань у функціонуванні сучасної економіки вимагає нових організаційно-управлінських рішень у царині набуття, поширення, зберігання, розподілу знань, надання їм форми, придатної, зручної для внутрішнього використання. Ідеться про необхідність створення систем управління знаннями як основним ресурсом фірми.

Якщо не типовим, то доволі поширеним явищем є наявність у структурі управління (переважно зарубіжних фірм) штатних одиниць віце-президента з управління інтелектуальним капіталом, директора з управління знаннями, директора з управління нематеріальними активами, менеджера з інтелектуальних активів, керівника департаменту з розвитку персоналу й управління знаннями тощо. Дедалі більше практикують створення міжфункціональних проектних груп, введення у штатний розпис посад брокерів знань, які мають привносити ідеї, новації, доносити їх до працівників фірм, які не можуть безпосередньо контактувати з носіями знань.

Так, у компанії «Scandia» управління знаннями та іншими нематеріальними активами здійснює відповідна служба, яку очолює директор з інтелектуального капіталу, в компанії «Buckman Labs» виконанням цієї функції керує директор з передання знань, у «Dow Chemical» — директор з інтелектуальних активів, у «McKinsey» — директор зі знань. В обов'язки цих керівників і підлеглих їм управлінських структур входить формування і реалізація стратегії у сфері менеджменту знань; створення баз знань та інфраструктури їх передання, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання; управління дослідницькими центрами; стосунками з зовнішніми постачальниками інформації та знань; оцінка інтелектуального капіталу і його моніторинг.

За даними «Meta Group», із двох тисяч найбільших компаній світу в 75 % уже застосовують системи або спеціальні методи,

технології, процедури управління знаннями. Заслужують на увагу результати дослідження, проведеного 2002 року «Conference Board» і «Pricewater House-Coopers», яким було охоплено 158 корпорацій: 80 % компаній запровадили систему управління знаннями; 53 % мають спеціальний управлінський апарат; 25 % мають посаду головного менеджера з управління знаннями; 6 % застосовують загальнокорпоративні програми, а 60 % мають намір увести це в найближчі роки.

Узагальнюючи наведене вище, маємо всі підстави стверджувати, що економіка знань відрізняється від індустріальної насамперед тим, що змінюється ієрархія факторів розвитку на користь інноваційної, висококваліфікованої, творчої праці та інтелектуального капіталу, а в структурі ВВП різко зростає частка товарів і послуг з високою інтелектуальною компонентою. До того ж якісно нових ознак набуває структура послуг. Таким чином, в економіці знань, образно кажучи, «працюють» і дедалі більше мають «працювати» не метал, бетон, земля, гігантські виробничі фонди корпорацій, а інтелект людини, її здатність створювати і втілювати останні досягнення науки і техніки у нові товари та послуги, що змінюють усі складники суспільного й економічного буття.

Під впливом змін, які відбуваються в рушійних силах розвитку економіки, значній трансформації піддаються форми, види зайнятості, а також зміст і характер праці, що розглядатиметься у наступних підрозділах монографії. Наведемо узагальнений, далеко не повний перелік змін у сфері праці, які є предметним «полем» дослідження автора:

- розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці — дистанційна зайнятість, підрядна, запозичена праця тощо;

- зміна загальної структури зайнятості (зменшення частки працівників, зайнятих виготовленням стандартних масових матеріальних благ і водночас збільшення частки зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних, інноваційних послуг);

- зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, знанне-, інтелектонасичені професії). На думку Р. Кроуфорда, однією з ознак економіки знань є саме формування еліти — «золотих комірців» (gold-collar workers). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів — усе це приклади “золотих комірців”». Ці працівники завжди були над-

то нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але зараз вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, “синіх комірців” і “білих комірців”, про що свідчить їх найбільша частка у складі робочої сили»¹;

— зміни у змісті праці (зменшення частки стандартних, масових, стереотипних операцій; підвищення ролі інноваційної, творчої праці);

— поява і розвиток нових видів і типів діяльності, які зумовлюють підвищений попит на освічених, креативних, мобільних працівників, здатних навчатися та набувати необхідні компетенції упродовж усього життя;

— зростання значущості фізичного і психічного здоров'я персоналу, його соціально-психологічних, морально-етичних якостей;

— індивідуалізація економічно активної людини. В соціально-трудовій сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі — від універсального працівника до вузькоспеціалізованого і знову до працівника з широкими знаннями, компетенціями не лише у своїй, а і в суміжних галузях;

— формування нових, вищих вимог до компетенцій, які мають бути у персоналу. Роботодавець дедалі більше цінує не лише освіту, кваліфікацію, досвід, а й підприємливість, ініціативність, новаторські здібності. До вагомих, цінних, затребуваних і високооплачуваних якостей та здатностей персоналу (окрім вищезазначених) маємо віднести й такі, як комунікативність, адаптивність, здатність до самовдосконалення, здатність до навчання, уміння впливати на інших, уміння працювати в команді;

— зміни у складниках управління персоналом (доборі, організації, мотивації, оцінці, контролі діяльності тощо).

Водночас відбуваються зміни у структурі суспільства, в потребах, мотиваційних настановах, правах, способі життя і поведінці його членів.

Виокремлені вище зміни у «світі праці» під впливом нової структури та ієрархії факторів розвитку — важливий, проте далеко не повний перелік глобальних змін у царині соціально-трудових, соціально-економічних перетворень. Звернімо увагу на

¹ Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intelligence and Knowledge as Worldwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. — N.Y.: Harper Business, 1991. — P. 28.

ще одне глобальне явище сьогодення — це поєднання в одній людині і працівника, і власника, і носія традиційних компетенцій, і носія інноваційних, інтелектуальних компетенцій; це рух від людини економічної до людини креативної, творчої, інноваційно орієнтованої, яка є власником усе вагоміших нематеріальних активів.

Справді, упродовж багатьох століть економічний розвиток здійснювався в умовах відокремлення праці від засобів виробництва, протистояння між працею і капіталом. Натомість постіндустріальне суспільство, постіндустріальна (нова) економіка, або економіка знань, притаманні їм відносини дедалі більше поєднують в одній особі як власника засобів виробництва (знань, інформації), так і носія здатностей до праці (вмінь, навичок, готовності їх використовувати, усієї гами компетенцій). Отже, йдеться про утвердження суспільства та економіки, де праця і капітал поєднуються в людині, а розвиток упродовж всього життя її фізичних, розумових, інтелектуальних здібностей та здатностей є запорукою накопичення інтелектуального капіталу, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості життя.

«У новому суспільстві, — зазначає академік А. А. Чухно, — найважливішим фактором виробництва стають інформація і знання, нематеріальні, інтелектуальні за своєю природою, які є власністю людини і які вона використовує у процесі виробництва. Праця і знання, тобто засоби виробництва, поєднуються. Отже, нематеріальні виробничі відносини базуються на нематеріальній формі власності»¹.

Варто акцентувати увагу й на тому, що нематеріальні активи як головний ресурс економіки знань за своєю природою не обмежені та рідкісні. Нові реалії сьогодення потребують перегляду багатьох постулатів наявних економічних теорій і, зокрема, неокласичної². Як справедливо зазначає академік А. А. Чухно, «...інформаційне суспільство породило якісно новий фактор ви-

¹ Чухно А. А. Предмет економічної теорії // Економічна теорія. — 2009. — № 2. — С. 14.

² Неокласична теорія, яка і дотепер займає одне з провідних місць у системі економічних наук, виходить з того факту, що існує обмеженість і рідкісність ресурсів. Згідно з цим засадничим принципом представники цієї теорії так формують предмет своєї науки: «Економікс — це дослідження поведінки людей у процесі виробництва, розподілу та споживання матеріальних благ і послуг у світі обмежених ресурсів... Економікс досліджує проблеми ефективного використання обмежених виробничих ресурсів або управління ними задля досягнення максимального задоволення матеріальних потреб людини» (Макконелл К., Брю С. *Економікс*: В 2 т. — М., 1992. — Т. 1. — С. 18).

робництва — інформацію і знання, який долає таке явище, як обмеженість. Питома вага матеріального виробництва скорочується, а значить, скорочуватиметься споживання обмежених і рідкісних ресурсів, водночас зростатиме роль інформації та знань. Звідси випливає, що хоча ще довгий час обмеженість і рідкісність ресурсів відіграватимуть істотну роль, ця риса економіки не матиме загального, універсального характеру...»¹.

Такі зміни в більшості розвинутих країн світу відбулися ще в середині й особливо у другій половині ХХ століття. Сподіваємося, що ці загальносвітові тенденції будуть доминувати і в українській економіці вже найближчими роками. А це, зрозуміло, вимагає глибокого теоретичного і прикладного опрацювання складної та багатопланової проблематики формування економіки знань.

Науковці мають виконати і таку надзвичайно важливу суспільну функцію, як формування у свідомості якомога більшої частини громадян та інститутів суспільства переконання, що саме знання, інтелект, інноваційна діяльність є ключем до набуття конкурентних переваг, стійкого розвитку і добробуту. Проте слід визнати, що національна економічна наука і той її складник, який репрезентують учені-трудовики, переживає сьогодні доволі глибоку кризу. Причини тут різні, й одна з головних — поглиблення невідповідності між предметом, об'єктом багатьох досліджень і реаліями сьогодення — глибокими змінами у структурі та якості ресурсів і факторів виробництва. Не втратив своєї актуальності висновок К. Маркса про те, що економічні епохи відрізняються не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці.

Наукові дослідження в царині економіки праці та соціально-трудових відносин часто-густо пропагують підходи, рецепти, рекомендації щодо розв'язання завдань соціально-трудового й управлінського характеру, що вже не спрацьовують в економіці, яка дедалі більше базується на знаннях, інформації, інтелекті та інноваціях. Предмет, об'єкт, методи, прийоми наукових досліджень мають змінитися задовго до того, як на практиці зміниться структура активів, капіталу організацій та рушійних сил їх розвитку. Вважаємо, що активізація досліджень у цій сфері, їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі.

¹ Чухно А. А. Предмет економічної теорії // Економічна теорія. — 2009. — № 2. — С. 13.

1.4. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу

На межі двох тисячоліть спостерігається небувале посилення впливу глобалізації на розвиток світової економіки в цілому і її соціально-трудової сфери зокрема. Маємо констатувати, що на відміну від досліджень економічних та науково-технічних аспектів глобалізації, які можна визнати достатньо ґрунтовними, дослідження впливу глобалізації на соціально-трудову сферу менш масштабні й комплексні. Утім, саме соціально-трудова сфера є найвразливішою ланкою щодо впливу на неї глобалізації світової економіки. Про це свідчать серйозні соціальні проблеми, з якими стикається більшість країн світу, котрі прямо чи опосередковано пов'язані з явищами та процесами, що в сукупності характеризуються терміном «глобалізація».

Багатоплановість проблематики, що розглядається, змушує зупинитися лише на окремих її аспектах, а саме загальносвітових тенденціях впливу глобалізації на соціально-трудову сферу.

У науковій літературі проблематика глобалізації світового господарства почала широко висвітлюватися в останнє десятиріччя. Термін «глобалізація» справді новий, проте за своєю суттю процес глобалізації не є феноменом останніх років. Глобалізацію правомірно розглядати як вищий етап інтернаціоналізації, коли інтенсифікуються взаємозв'язки між усіма сферами світового співтовариства, що приводить до переплетіння економічних, соціальних, політичних, демографічних, правових, етнічних та інших сторін людської діяльності. Разом із тим, глобалізація відрізняється від інтернаціоналізації передусім революційним розвитком інформаційних технологій, уніфікацією правил поведінки суб'єктів у міжнародних економічних відносинах, що ґрунтуються на рішеннях міжнародних організацій, транснаціональних компаній. Проявом посилення процесів глобалізації є зростання обсягів міжнародної торгівлі товарами та послугами, перевищення темпів її росту порівняно з темпами зростання ВВП; збільшення обсягів і динаміки росту іноземних інвестицій; збільшення кількості та посилення впливу транснаціональних компаній на світові економічні відносини; зростання міжнародної мобільності людських ресурсів тощо. У найширшому розумінні глобалізацію можна трактувати як процес, що виводить цивілізацію на вищий

щабель розвитку і супроводжується системною інтернаціоналізацією умов і сфер людської життєдіяльності. Цей процес охоплює економічні, політичні, соціальні, науково-технологічні, екологічні та інші складники (рис. 2)¹.

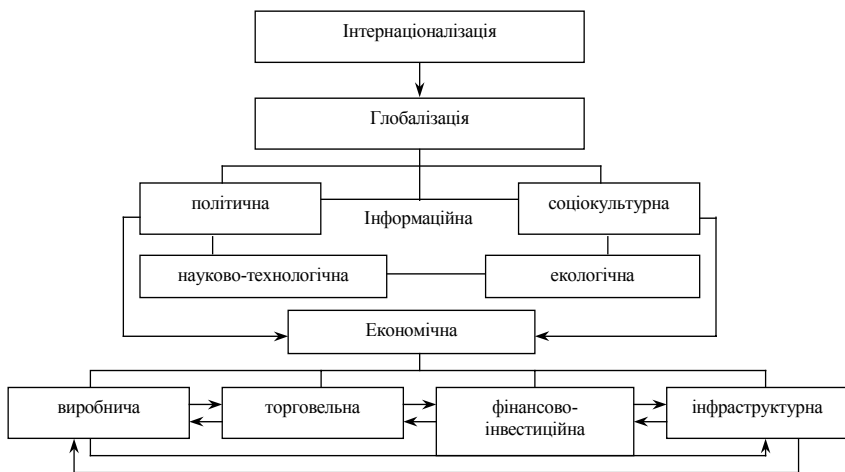


Рис. 2. Структуризація глобалізаційного процесу

Визначаючи сутність поняття «глобалізація світового господарства», чимало економістів як основну ознаку цього явища називають взаємозалежність економік. Генеральний директор Міжнародного бюро праці Мішель Хансенн у доповіді на 85-й сесії Міжнародної конференції праці наголошував, що глобалізація — це складне явище взаємозалежності економік, яке виникає у зв'язку з обміном товарів і послуг та потоками капіталів.

Близьке до цього визначення глобалізації як процесу, завдяки якому досягнення, рішення та діяльність людей в одній частині земної кулі відчутно впливають на окремих людей і їхні спільноти в усіх частинах світу, тобто глобалізація є масштабним процесом, який активно впливає на світове господарство. При цьому глобалізація як процес світового рівня зумовлює інтенсифікацію взаємозв'язків, взаємодії та взаємозалежності держав.

¹ Див.: Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 21.

Глобалізацію світової економіки характеризують і як сукупність процесів організованого використання матеріальних та нематеріальних ресурсів у масштабі всієї планети. Існує думка, що глобалізація — це сукупність викликів і проблем сьогодення.

Автор поділяє міркування тих економістів, які підкреслюють проблематичність дати єдине, однозначно сформульоване визначення глобалізації, яке б охопило всі сторони цього вкрай складного явища, що має планетарні масштаби.

Головні ознаки, виокремлення яких слугує ключем до розуміння сутності глобалізації, такі:

- взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення;
- інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці;
- послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики;
- розширення масштабів обміну та їх інтенсифікація;
- формування мегапростору в умовах утворення та функціонування транснаціональних фінансових телекомунікаційних та інших мереж;
- становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки;
- тяжіння світової економіки до спільних стандартів, цінностей, принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями.

Слід підкреслити, що глобалізація як феномен сьогодення охоплює весь світ, утім ступінь її проникнення в окремі регіони, галузі, сфери, сегменти економіки різний. Отже, глобалізація за мірою її проникнення, глибиною інтеграційних процесів та взаємозалежностей неоднорідна. Справедливим є твердження, що глобалізуються не національні господарства, а економічні процеси, складники економічної системи. Інакше кажучи, межі між глобальними і локальними світами пролягають не між країнами, а всередині них.

Маємо констатувати, що глобалізація світового господарства — процес надто складний, суперечливий, багатовекторний. Як політики, так і науковці до кінця не усвідомили його роль у розвитку людської цивілізації. Існує значне різноманіття оцінок наслідків глобалізації світової економіки.

Одні економісти з розвитком цього історичного процесу пов'язують можливість розв'язання глобальних соціально-еконо-

мічних проблем, забезпечення гармонізації інтересів розвинутих країн та тих, які розвиваються, стійкий розвиток усієї глобальної системи, досягнення рівноваги між суспільством і природним середовищем. Глобалізація як процес, що сприяє поглибленню поділу праці, ефективнішому розподілу ресурсів та їх використанню у світовому масштабі, потенційно має супроводжуватися підвищенням продуктивності праці й життєвого рівня населення. Не можна не враховувати і таких позитивних результатів глобалізації, як розширення доступу споживачів до світової номенклатури товарів і послуг, розширення місткості ринків завдяки розвитку торгівлі, підвищення рівня конкуренції, спрощення доступу інвесторів на ринки інших країн, взаємний обмін досягненнями в технології та організації виробництва тощо.

У матеріалах дослідження «Економічна конвергенція та економічна політика», проведеного фахівцями Гарвардського університету, зазначено, що згідно з даними, опрацьованими щодо 117 країн світу, економіки «закритого» типу розвиваються значно повільніше за адаптовані до світового поділу праці. Так, у країнах, де проводилася політика закритості, середньорічне зростання ВВП у розрахунку на душу населення в останню чверть XX ст. становило 0,7 %, а там, де мала місце політика відкритості економіки, цей показник був майже в п'ять разів вищим. Водночас автори цього дослідження свідомо чи несвідомо не акцентують увагу на такому — країни, що їх зазвичай відносять до країн із відкритою економікою, мають безперечні конкурентні переваги порівняно з іншими. Товаровиробники цих країн здатні вільно орієнтуватися на світових ринках, вони мають підтримку з боку держави, за ними стоять транснаціональні компанії, більшість яких розміщена знову ж таки в країнах із так званою відкритою економікою. І світовий, і вітчизняний досвід свідчить, що швидке зростання відкритості національної економіки за відсутності вищезазначених передумов може призвести і призводить до значних утрат як економічного, так і соціального характеру.

Та чимало економістів дотримуються й протилежних оцінок щодо наслідків глобалізації. Характерною є така: «Ідея глобалізації... є лише лукаво завуальованою настановою західного світу, що реально очолюється олігархами, на підкорення всієї планети і можливість експлуатувати більшу частину людства у своїх інтересах найвигіднішим для себе чином. Для реалізації своїх цілей олігархи укладають явні й таємні союзи, утворюючи певною мі-

рою “братство”, що претендує на роль вершителя долі країн і народів планети»¹.

Багато науковців зауважують вкрай негативні наслідки відкритості національної економіки, яка є однією з основних ознак інтенсифікації процесів глобалізації.

Найконцентрованіше її подано у висновках лауреата Нобелівської премії М. Алле. На основі аналізу класичної теорії порівняльних переваг, критичної оцінки її основних положень М. Алле доходить висновку, що за сучасних умов вільна торгівля у світовому масштабі як провідна характеристика відкритості економіки може мати лише негативні наслідки. Найсуттєвішими серед них є відносне зниження оплати праці та значне зростання безробіття².

Не ідеалізуючи позитивних результатів глобалізації, не можемо погодитися з твердженнями, що йдеться не про закономірний історичний процес розвитку світової економіки, а наслідок дій верхівки фінансової олігархії. При цьому не можемо і стверджувати, що глобалізація — це панацея від усіх економічних негараздів. Процеси включення економік окремих країн до світового господарства вкрай складні за змістом, суперечливі за наслідками і потребують зваженого, неупередженого аналізу та підготовки відповідних наукових висновків і рекомендацій.

Наголосимо, що розвиток процесів глобалізації значною мірою зумовлений технологічною революцією. Два феномени сучасного світу — глобалізація та технологічна революція — тісно пов’язані, взаємозумовлені й такі, що посилюють розвиток один одного. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері різних країн відбуваються фундаментальні зрушення. Їх проявом є зниження частки виробничого сектору і зростання сектору послуг, децентралізація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі, співвідношенні «старих» і «нових» галузей та сфер діяльності тощо. Зазначені зрушення приводять до змін у структурі й характері зайнятості, значно впливають на стан ринку праці, формують нові тенденції його розвитку. Так, у розвинутих країнах продовжується зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком індустрії послуг і збільшенням її питомої

¹ Глобализация мирового хозяйства и место России / Отв. ред. В. П. Колесов, М. Н. Осьмова. — М.: Экономический факультет, ТЕИС, 2000. — С. 116.

² Див.: *Allais M.* La politique de libre-echange, le GATT, et la construction europeene // *Rev. d'economie polit.* P., 1994. A. 104. № 1. — P. 3—23.

ваги. У цій індустрії виробляється дедалі більша частка ВВП і концентрується все більша частка працівників.

Скорочення чисельності працівників обробної промисловості західні фахівці кваліфікують як «деіндустріалізацію», однак не вважають негативним феноменом, а природним наслідком економічного розвитку постіндустріальних країн.

Зауважимо, що глобалізація і технологічна революція породжують механізми як ліквідації, так і створення робочих місць. Оцінюючи вплив чинників сучасної доби на зайнятість, маємо бачити відмінність між прямими та побічними ефектами. Прямий ефект включає створення нових робочих місць для виробництва товарів і послуг, забезпечення їх реалізації та задоволення конкретних потреб споживачів, тоді як побічний ефект являє собою наслідки в інших сферах.

Економічна історія знає чимало випадків, коли завдяки технологічним революціям створювалося більше робочих місць ніж ліквідовувалося. Прикладом може бути поява електроприводу в ХІХ ст. та автомобіля на початку минулого століття, що сприяло створенню величезних галузей, які дали роботу мільйонам людей. За оцінкою більшості економістів, котрі досліджують цю проблему, у довготривалому плані ефект створення робочих місць переважає ефект їх ліквідації, але ніхто не може стверджувати, що «компенсація» відбудеться автоматично та що нові робочі місця відповідатимуть колишнім за складністю виконуваних робіт, їхньою структурою, за видами робіт, географічним розташуванням тощо. Навпаки, відповідності за ознаками, наведеними вище, досить часто й не спостерігається. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає дедалі очевиднішим як для розвинутих країн, так і для тих, які розвиваються. За оцінками і західних, і вітчизняних економістів, в умовах глобалізації та технічної революції актуальною стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу. Становлення постіндустріальної, інформаційної економічної системи призвело і продовжує призводити до «відторгнення» значної частини робочої сили, що є некваліфікованою чи здобула кваліфікацію, на яку немає попиту, і нездатної до перенавчання. За даними обстежень домогосподарств, проведених за останні роки в деяких країнах, рівень безробіття серед найменш кваліфікованих набагато вищий ніж серед освіченіших.

Отже, глобалізацію світового господарства за її наслідками не можна однозначно трактувати як добро або як соціальне зло. Ма-

ємо виходити з того, що глобалізація — це об'єктивний процес планетарного масштабу. Як і будь-який складний процес, він потребує регулювання, приведення в певні змістово-часові рамки. Загрозу, яку несуть процеси глобалізації, правомірно розглядати передусім як запізнення заходів з боку світової спільноти щодо врегулювання цього планетарного явища, вживання заходів, які обмежують поширення його негативних наслідків.

Якою ж є природа негативних наслідків процесів глобалізації? Світовий досвід засвідчує: для того щоб скористатися плодами інтеграційних процесів, у національній економіці мають бути конкурентні переваги, а держава має проводити зважену політику щодо їх розвитку та реалізації. Повна ізоляція від процесів глобалізації, як і політика суцільної відкритості національної економіки, — дві крайності в проведенні економічної політики, результат яких приблизно однаковий. Наслідки штучного відгороджування від світової економіки та тих інтеграційних процесів, які там відбуваються, добре відомі з історії радянської доби. Спроба подальшої ізоляції від процесів глобалізації означала б остаточне перебування країни на периферії світової економіки. Утім, процес глибшого включення національної економіки до світового господарства не простий, його мають спрямовувати й регулювати політичні рішення за підтримки держави, з урахуванням стану конкурентних переваг вітчизняних товаровиробників.

Світова практика переконливо свідчить, що вигреш від глобалізації розподіляється далеко не рівномірно. Позитивні результати процесу глобалізації концентруються переважно в країнах із розвинутою ринковою економікою, що яскраво показують такі дані. Співвідношення в доходах між 20 % народонаселення з найвищими доходами, яке проживає у найрозвинутіших країнах, і 20 % — із найнижчими доходами, що проживають у найбільш бідніших країнах, у 1997 р. було 74:1, тоді як у 1990 р. цей показник становив 60:1; у 1960 р. — 30:1; у 1913 р. — 11:1; у 1870 р. — 7:1; у 1820 р. — 3:1¹.

Глобальний розрив у доходах (реальний ВВП на душу населення) між розвинутими та рештою країн світу за період з 1960 по 2007 рр.² наочно демонструють дані рис. 3.

¹ Див.: Доклад о развитии человека за 1999 год. — ПР ООН. Нью-Йорк-Оксфорд: Оксфорд юниверсити пресс, 1999. — С. 8.

² Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие. — ПР ООН. — М.: Весь мир, 2009. — С. 35.

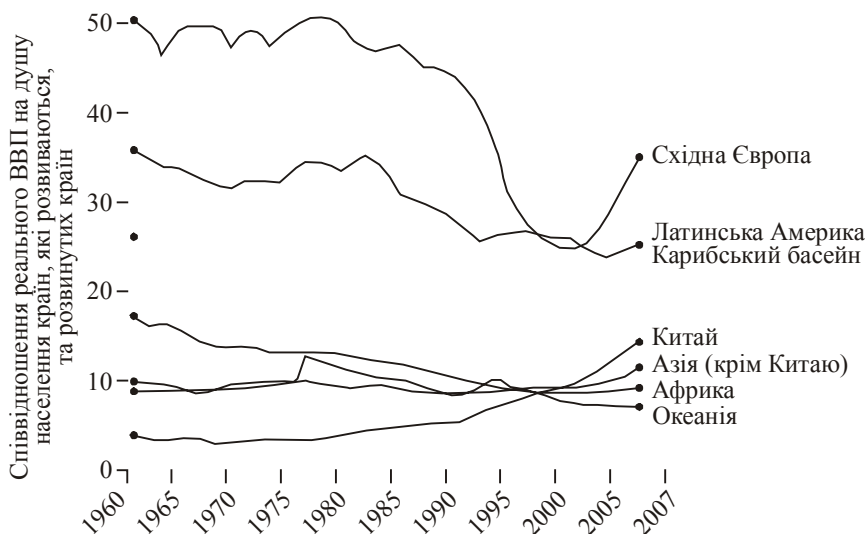


Рис. 3. Динаміка співвідношення реального ВВП на душу населення країн, які розвиваються, та розвинутих країн

Таким чином, економічна глобалізація в її нинішньому форматі не долає, а ще більше посилює асиметрію розвитку країн світового співтовариства і, відповідно, відтворюється та збільшується гіпертрофована залежність економічно відсталих країн від держав так званого золотого мільярда — глобальних гравців світового господарства.

У контексті, що розглядається, показовими є й такі дані. На країни ОЕСР, у яких проживає 19 % населення світу, припадає 71 % глобальної торгівлі товарами та послугами, 58 % прямих іноземних інвестицій і 91 % усіх користувачів Internet.

Зі світової практики, включаючи практику нашої держави, можна навести чимало прикладів вимивання під впливом процесів глобалізації цілих галузей економіки, посилення залежності від імпорту, розмивання економічної структури і навіть способу життя, що формувалися десятиліттями.

Світ нині не потерпає від холодної війни, проте в ньому триває постійна війна товарів, війна за ринки та національні інтереси на цих ринках. Глобалізація та її основний прояв — зростання відкритості національної економіки — зумовлюють потенційні вигоди, однак обмежують можливості незалежної макроекономіч-

ної політики на національному рівні. Неупереджений аналіз свідчить, що в міждержавних відносинах тривають перерозподіл ресурсів на користь країн так званого цивілізаційного центру, які розвиваються на основі постіндустріальних принципів, і нагромадження відсталості на іншому полюсі — у країнах із традиційною індустріальною технологією та доіндустріальним розвитком.

Отже, глобалізація економіки — це не лише вигоди, а й висока ймовірність утрат, зростання ризиків. Глобалізація передбачає, що країни стають не просто взаємозалежними з причини формування системи міжнародного інтегрованого виробництва, зростання обсягів світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, інтенсифікації руху технологічних нововведень тощо, а й вразливішими щодо негативного впливу світогосподарських зв'язків.

Таким чином, глобалізація за своїми наслідками має неоднозначний, суперечливий характер. Не виправдалися прогнози тих економістів, які наділяли глобалізацію «чудодійною» силою та спроможністю світової спільноти впоратися з більшістю соціально-економічних проблем. У цьому контексті звернімо увагу на деякі судження та висновки зарубіжних фахівців. Так, ще наприкінці 2003 року, коли світова економіка перебувала у стані стійкого розвитку, інститут Еспіна разом із журналом ділових кіл «Фортуна» провели науково-практичну конференцію за участі редакції журналу та 225 представників бізнесу, державних чиновників, учених, які репрезентували країни Європи, Америки, Азії. У рамках конференції було проведено мозковий штурм з проблеми — світ стає кращим чи гіршим? Більшість учасників конференції дотримувалися думки, що світ стає і кращим, і гіршим¹. Справді, навряд чи міг бути іншим загальний висновок за умов, коли реальне життя наповнене безліччю суперечливих явищ та процесів. Зазначимо, що лише деякі представники США наполягали на тому, що сучасні інформаційно-комунікативні технології (ІКТ) «...зможуть вилікувати світ від усіх недуг»².

Чимало іноземних і вітчизняних економістів справедливо наголошують на загостренні під впливом процесів глобалізації проблем, передусім у соціально-трудої сфері, проявом яких є зростання безробіття, поглиблення розшарування між багатими й

¹ Див.: Fortune. 27 October. 2003. P. 66.

² Див.: Ibid. P. 68.

бідними, послаблення традиційних моральних зв'язків, зростання десолідаризації суспільства тощо.

Генеральний директор Міжнародної організації праці в доповіді на 82-й сесії цієї організації особливу увагу приділив двом моментам: нерівномірному розподілу результатів, плодів глобалізації між країнами та перерозподілу доходів усередині країни. У доповіді зазначалося також, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють наявну нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Суперечливим за наслідками є вплив глобалізації на стан ринку праці. Під час візиту до Москви у 2002 р. Генеральний директор Міжнародної організації праці на запитання про вплив глобалізації на ринок праці дав таку відповідь: «Глобалізація — це процес, який складається як із позитивних, так і негативних елементів. І звичайно ж, завдання полягає в тому, щоб максимально використати позитивні моменти. На жаль, так відбувається далеко не завжди. Основний недолік того процесу, що нині має місце у світі, полягає в тому, що він не здатен створювати нові робочі місця. Рівень безробіття надзвичайно високий — люди не можуть знайти роботу там, де проживають. Це найсерйозніше питання, яке необхідно розв'язати задля того, щоб забезпечити всіх гідною роботою. ...в глобалізації є і позитивний бік: відкрита економіка, можливість розширення обміну інформацією та засобами комунікації, забезпечення культурного співробітництва. Усе це матиме сенс, якщо глобалізація дасть змогу створити нові робочі місця, доведе свої переваги на практиці, перетвориться у відкриту економічну структуру»¹.

Фахівці Науково-дослідного інституту соціального розвитку при ООН, визнаючи неоднозначність і суперечливість впливу глобалізації на соціально-трудова сферу, зазначають: «Відкриваючи нечувані можливості одним людям і цілим країнам, ті самі глобалізаційні сили відіграють не останню роль у зростанні зубожіння інших людей і країн, їх невпевненості в завтрашньому дні, у послабленні соціальних інститутів та систем соціального захисту, у розмиванні традиційних особистісних і суспільних цінностей»².

¹ Труд за рубежом. — 2002. — № 3. — С. 125.

² Тревоги мира. Социальные последствия глобализации мировых процессов. — М.: Международные отношения, 1997. — С. 4.

Під впливом лібералізації зовнішньої торгівлі, розширення меж відкритості національних товарних і фінансових ринків, зростання конкуренції між товаровиробниками відбуваються суттєві зміни в структурі та масштабах зайнятості. Розширюються можливості перенесення виробництва, а разом із ним — і робочих місць, до інших країн, передусім до країн з дешевшою робочою силою. Безумовні переваги тут мають компанії розвинутих країн, які виробляють конкурентоспроможнішу продукцію, мають змогу впливати на політичні рішення урядів держав світу, диктувати їм свої умови.

Слід наголосити, що негативні наслідки глобалізації у сфері праці відчувають не лише країни, що розвиваються. Не є винятком погіршення ситуації в певних сегментах ринку праці і в країнах з розвинутою ринковою економікою. Це стосується насамперед галузей чи окремих сфер економіки, які не мають конкурентних переваг або якщо їх розвиток у межах національної економіки не відповідає інтересам транснаціональних компаній. Показовий у цьому сенсі такий приклад. У США за період 1978—1999 рр. чисельність працівників підприємств, які виробляють запасні частини для автомобілів, зменшилася на одну третину. Замість підприємств, які закрилися в США, розпочата виробнича діяльність нових підприємств у Мексиці, створення яких стало можливим у результаті формування Північноамериканської зони вільної торгівлі — НАФТА. Треба зауважити, що реальна заробітна плата на підприємствах США, що виробляли запасні частини для автомобілів, за зазначений вище період знизилася майже вдвічі¹.

Характерною тенденцією змін на ринку праці, що простежується починаючи з 1970-х років, є поширення масштабів неповної зайнятості. Варто наголосити, що умови й оплата праці, додаткові соціальні виплати для зайнятих неповний робочий час гірші ніж у постійних працівників. За умови зростання конкуренції та намагання роботодавців у будь-який спосіб знижувати витрати на робочу силу, «периферійна» зайнятість користується дедалі ширшим попитом².

Уплив процесів глобалізації на стан ринку праці унаочнює приклад нашої країни, де реальністю є вимивання з національно-

¹ Див.: Труд за рубежом. — 2002. — № 4. — С. 8—9.

² Див.: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. World Labour Report. 1997—98. International Labour Organization. Geneva, 1998, p. 94, 105; Bulletin of Comparative labour Relations, p. 198.

го ринку праці робочих місць із високою та середньою «освітньою місткістю», погіршення перспектив зайнятості в галузях, які можуть і мають стати пріоритетними, зростання незатребуваності накопиченого людського капіталу, погіршення перспектив зайнятості у високотехнологічних галузях, створення робочих місць, що погіршують професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, тощо.

Україна ще тільки має оцінити вплив наслідків відкритості національної економіки на зайнятість, безробіття, усю систему соціально-трудових відносин у контексті інтенсифікації глобалізаційних процесів. Не можна забувати, що вкладати капітал в українську економіку іноземців спонукає аж ніяк не благодійність, а можливість завоювання нових ринків збуту та джерел сировини, послаблення позицій конкурентів, використання дешевої робочої сили, придбання за безцінь високих технологій, а також низькі екологічні вимоги до виробництва й можливість перебазувати до країни екологічно брудні його види. Досить зазначити, що витрати на роботу силу в Україні в десятки разів нижчі ніж у розвинутих країнах, а в разі перенесення на територію України «брудних» виробництв ТНК мають можливість заощаджувати до 25 % капіталовкладень, що зазвичай мали б спрямовуватися на будівництво очисних споруд та фінансування заходів зі збереження довкілля. Нерідкими є факти усунення іноземними фірмами українських товаровиробників з національного ринку через придбання контрольного пакета їхніх акцій і подальшу зупинку виробництва.

Потенційна чи реальна загроза втрати робочих місць під тиском глобалізаційних процесів створює у суспільстві атмосферу невпевненості, негативно впливає на підтримку балансу сил між найманими працівниками та роботодавцями.

Складником процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких суперечливі. Для країн, які не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці стає зростання конкуренції з боку країн із низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої і низькокваліфікованої робочої сили.

Для країн, які розвиваються, а також країн із перехідною економікою серйозною проблемою стає вплив висококваліфікова-

ної робочої сили. Глобалізація і технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній. За підрахунками західних учених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку вибраної ним країни мільйона доларів¹. Підраховано, що внаслідок еміграції з Росії висококваліфікованих фахівців ця країна інвестувала тільки в економіку США більше трильйона доларів².

Надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції для України, яка у 90-ті роки ХХ ст. втратила значну частину свого інтелектуального потенціалу в результаті еміграції найпідготовленішої робочої сили. Вважаємо, що Україна досягла порогу «критичної маси» інтелектуальної еміграції, за яким можливі незворотні наслідки. Маємо виходити з того, що місце країни у світовому господарстві все більше визначається і надалі визначатиметься якістю людського капіталу, станом освіти та рівнем використання досягнень науки і техніки на виробництві. Тому збереження теперішньої тенденції втрати людського капіталу унеможливить надалі створення конкурентних переваг, а отже, виходу продукції і в цілому економіки на світові рівні.

Неоднозначним є вплив процесів глобалізації на ситуацію у сфері доходів працівників. Результати останніх досліджень свідчать про різке збільшення прибутковості найбільших міжнародних корпорацій та поляризацію в рівні доходів найвищої управлінської ланки й рядових працівників цих компаній. Так, у США середня заробітна плата управляючого компанії у 419 разів вища ніж у робітника³. В умовах жорсткої торговельної конкуренції стає проблематичною реалізація принципу «рівної оплати за рівну працю», проголошеного у статуті Міжнародної організації праці.

Інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується ще одним негативним наслідком для соціально-трудової сфери — дедалі поширенішим намаганням роботодавців знижувати заробітну плату і скорочувати витрати на поліпшення умов праці задля підвищення конкурентоспроможності продукції.

¹ Див.: Глобализация мирового хозяйства и место России / Отв. ред. В. П. Колесов, М. Н. Осьмова. — М.: ТЕИС, 2000. — С. 230.

² Там само.

³ Там само. — С. 145.

Розглядаючи вплив глобалізації на соціально-трудова сферу, не можна не звернути увагу й на таке. Для сучасного етапу функціонування світової економіки характерним є підвищення впливу ТНК на формування світогосподарських зв'язків та моделей економічного розвитку. Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Слід зазначити, що штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США. Це зумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу, що не може не насторожувати світову громадськість, оскільки США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених Міжнародною організацією праці у формі конвенцій та рекомендацій. У цілому ж модель соціально-трудова відносин, яка функціонує в США, — далеко не ідеальна. Звідси загроза дерегулювання ринку праці, децентралізації переговорів та укладення угод, що сповідується багатьма американськими фахівцями і їхніми однодумцями в Західній Європі.

У дискусіях економістів різних економічних кіл із приводу глобалізації та її наслідків досить часто звертається увага на невідповідність між економічною діяльністю і її соціальними результатами. Чимало економістів справедливо розглядають глобалізацію та її наслідки на межі двох тисячоліть як своєрідне повернення до економічної системи, яку капіталізм один раз у своїй історії вже запроваджував у кожній окремо взятій країні. Президент Центру європейських досліджень при Гарвардському університеті С. Хофман 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»¹.

Як справедливо зауважують іноземні фахівці, нині склалася ситуація, коли нерозсудливий рух до ще більшої інтернаціоналізації заради підвищення економічної ефективності без належної уваги до її соціальних результатів обертається послабленням

¹ Цит. за: Международная экономика и международные отношения. — 1998. — № 3. — С. 77.

створеної в окремих країнах — над ринком — соціальної та адміністративної надбудови, зокрема такої, що регулює ринок праці і трудові відносини¹.

На початку нового тисячоліття очевидною стала необхідність опрацювання нової стратегії розв'язання світових соціальних проблем. Ця необхідність випливає з наслідків останніх двох десятиріч, для яких характерним стало домінування неоліберального підходу до розв'язання соціальних питань, ідеологами й активними впроваджувачами якого в життя були Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Світова організація торгівлі, транснаціональні компанії під «мудрим» патронатом Сполучених Штатів Америки. Для прихильників неоліберальної соціально-економічної політики безспірним пріоритетом є ринкові механізми, свобода підприємництва і торгівлі. Задіяння потенціалу останніх, на їхню думку, автоматично приводить до зростання рівня доходів, скорочення безробіття, підвищення якості життя.

Основні засади неоліберального підходу до розв'язання соціальних питань досить ємно сформульовані колишнім президентом США Б. Клінтоном на щорічній зустрічі Світової організації торгівлі в Давосі у січні 2000 року. На його думку, дедалі ширше відкриття країнами світу кордонів для вільного руху товарів і капіталу є «...найкращим з усіх відомих способів підвищення життєвих стандартів, призупинки руйнування природного середовища, створення умов для загального добробуту. Ця істина залишається незмінною, де б ви не перебували — в Детройті, Давосі, Дацці чи Дакарі. Повсюдно відкритий ринок створює робочі місця, збільшує доходи, приносить із собою інновації та нові технології»².

Визнаючи наявність у багатьох країнах, особливо в країнах третього світу, таких гострих проблем, як нерівність доходів, високе безробіття тощо, — Б. Клінтон назвав ці явища неминучими, існуючими як раніше, так і нині. Вони певною мірою, — зазначив Клінтон, — притаманні і США. «Національний рівень безробіття у США — 4,1 %. У резерваціях американських індіанців він сягає близько 70 %. В ізольованих сільськогосподарських районах Америки рівень безробіття перевищує національний показник у два, три, чотири рази... У нашій країні ми мали впродовж 25 ро-

¹ Див.: International Affairs, 1997, V. 73, № 3, p. 425.

² Address by William J. Clinton, President of the United States. Annual Meeting 2000. Davos (Switzerland), 2000, 29 Jan.

ків зростання нерівності, і лише в останні два чи три роки цю тенденцію, здається, переламано... Але я знову повторюю, що з погляду розвитку людського капіталу глобалізація економіки приносить найбільший ефект»¹. Утім, наведені оцінки колишнього президента США — поверхові та такі, що не розкривають реальних наслідків глобалізації для соціально-трудової сфери. Реальністю є той незаперечний факт, що глобалізація в тих її формах та напрямках, у яких вона розвивається на сучасному етапі, дедалі більше поглиблює прірву між невеликою кількістю багатих країн й основною масою бідних країн на всіх континентах.

За останніми даними Міжнародного валютного фонду та Світового банку, нині на планеті близько 1,2 млрд осіб живуть на один і менше одного долара США в день, а ще 2,8 млрд осіб — не більше як на два долари в день. Зазначимо, що відповідно до методології ООН рівень злиденності визначається як дохід у два і менше долари США у день на людину.

Німецькі фахівці, автори одного з останніх комплексних досліджень сучасних проблем, породжених глобалізаційними процесами, Г.-П. Мартін і Х. Шуманн зазначають, що під впливом глобалізації «зміни та перерозподіл влади і багатства настільки інтенсивні, що з'їдають старі суспільні інститути швидше ніж може бути встановлено новий порядок. Країни, які досі насолоджувалися процвітанням, нині поїдають соціальний складник своєї структури навіть швидше ніж знищують довкілля. Неоліберальні економісти і політики проповідують по всьому світі «американську модель», але це моторошно нагадує пропаганду старого режиму НДР...»².

І далі: «Для багатьох сотень мільйонів прогрес глобалізації зовсім не прогрес. І слід думати, що гасло «Зробимо глобалізацію досягненням, від якого виграє кожний», проголошене главами урядів провідних індустріально розвинутих країн на нараді «великої сімки» у Ліоні в кінці червня 1996 року, звучить для них як знущання»³.

Не можна не погодитись і з такими висновками Г.-П. Мартіна і Х. Шуманна: «Першочерговим завданням політиків-демократів

¹ Address by William J. Clinton, President of the United States. Annual Meeting 2000. Davos (Switzerland), 2000, 29 Jan.

² Мартин Г.-П., Шуманн Х. Западная глобализация: атака на процветание и демократию; Пер. с нем. — М.: Издательский Дом «АЛЬПИНА», 2001. — С. 27.

³ Там само. — С. 28.

на порозі наступного століття (йдеться про ХХІ ст. — *Авт.*) стане відновлення Держави і верховенства політики над економікою. Якщо цього не буде зроблено, то драматичне злиття людства водєдино завдяки технології і торгівлі незабаром перетвориться на свою протилежність та призведе до глобального розколу. Нашим дітям й онукам не залишиться тоді нічого, крім пам'яті про золоті 1990-ті, коли світ ще здавався впорядкованим, а зміна курсу все ще можливою»¹.

Розглядаючи причини погіршення відносин між працею і капіталом на етапі інтенсифікації процесів глобалізації, маємо наголосити, що вони багатоманітні, а одна з головних та, що для транснаціональних компаній соціальна сфера ніколи не була пріоритетною.

У доповіді Дослідницького інституту соціального розвитку при ООН підкреслюється, що «керівники корпорацій вважають, що соціальний розвиток — це не їхня справа, найголовнішим для них видаються інтереси акціонерів, тому вони (керівники) не стануть організовувати жодних дій, які б могли слугувати благом персоналу чи суспільству в цілому, але при цьому зашкодити інтересам довгострокової рентабельності»².

Чи не найголовнішою причиною провалу сучасної стратегії глобалізації в соціально-гуманітарній сфері є відсутність належного міжнародного законодавства, що регулює діяльність транснаціональних компаній та встановлює єдині міжнародні стандарти використання робочої сили і соціального захисту людей праці.

Транснаціональні компанії, які володіють величезними фінансовими ресурсами, можуть і мусять зробити значно більше для розв'язання глобальних соціальних проблем. Про розміри зазначених вище ресурсів свідчать такі дані. Річний обсяг продажів Sony перевищує ВВП Єгипту, обсяг продажів General Motors більший за ВВП Індонезії, а IBM має річний обсяг продажів, який дорівнює сумарному ВВП Еквадора, Чилі та Коста-Ріки³.

Звичайно, не можна не визнавати певного позитивного впливу ТНК на соціальний розвиток. Він виявляється передусім у створенні нових робочих місць. І хоч масштаби зайнятості на підпри-

¹ Мартин Г.-П., Шуманн Х. Западная глобализация: атака на процветание и демократию: Пер. с нем. — М.: Издательский Дом «АЛЬПИНА», 2001. — С. 30.

² States of Disarray. The social effects of globalization. An UNRISD report for the World Summit for Social Development. — 1995. March. — P. 160.

³ Див.: Труд за рубежом. — 2001. — № 1. — С. 118—119.

ємствах ТНК відносно незначні (до того ж, якщо врахувати, що ТНК контролюють понад третину світових виробничих активів), ці компанії продовжують акумулювати дедалі більше робочої сили.

Разом зі створенням робочих місць ТНК експортують до країн, які розвиваються, нове обладнання, передові технології, а це не може не сприяти підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас маємо констатувати, що серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, незначна. Не дістають розвитку в країнах, які розвиваються, і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, що практично цілком зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК.

Розглядаючи вплив ТНК на соціальний розвиток країн, які розвиваються, не можемо залишити поза увагою наслідки, які спричиняє продукція, що ними ввозиться або виробляється, для здоров'я населення. Світове співтовариство дедалі більше непокоїться у зв'язку з численними фактами продажу до країн, які розвиваються, продуктів харчування, медичних препаратів, продукції виробничо-технічного призначення, що містять шкідливі для здоров'я людини компоненти.

Без допомоги заможних країн та міжнародних фінансових, громадських організацій країнам, які розвиваються, самотужки не скоротити колосального відставання в соціально-економічному розвитку. Втім лібералізм, що домінує в останні 10—15 років у практиці міжнародних відносин, матеріалізувався в зниженні інтересу з боку розвинутих країн до програм допомоги слабозрозумитим країнам. Це стосується насамперед США, які з першого місця за показником — частка ВВП, що відраховується на програми допомоги, — перемістилися на одне з останніх. У 2000-му фінансовому році зазначений вище показник у США становив 0,12 %. Для порівняння зазначимо, що наприкінці 90-х років ХХ ст. на програми допомоги Швеція відраховувала 0,89 %, Франція — 0,55 %, Німеччина — 0,31 %, Данія — 0,97 % ВВП¹. США скоротили свою участь у Міжнародній асоціації розвитку (відділення Світового банку, що надає безвідсоткові або дешеві кредити найбіднішим країнам) в організаціях ООН. За період з 1962 по 1997 р. витрати США на невійськову іноземну допомогу скоротилися на 43 %.

¹ Див.: *Никольская Г. К. Пути решения социально-трудовых проблем в эпоху глобализации // Труд за рубежом. — М.: Ин-т труда. — 2001. — № 1. — С. 123.*

За рівнем витрат на програми іноземної допомоги в розрахунку на душу населення США перебувають на 22-му місці серед розвинутих країн. При цьому на кожного жителя США у 2000 р. припадало 29 дол., тоді як середній показник виділеної допомоги на душу населення для країн, що увійшли в зазначений список, становив 70 доларів.

Причини скорочення участі найбагатшої країни світу в соціальному розвитку країн третього світу активно вивчаються науковцями та політиками. Чимало з них доходять висновку, що політика підтримки західним світом країн, які розвиваються, була своєрідним продуктом холодної війни, засобом запобігання поширенню комуністичних ідей у найбільш вразливих країнах.

Із закінченням холодної війни, крахом соціалістичної системи витрати на соціальний розвиток третього світу вже не розглядаються як необхідний складник витрат на власну національну безпеку. Отже, колишня модель національної безпеки, побудована на протистоянні, на ставленні до тієї чи іншої країни як до союзника або ж потенціального супротивника, виявилася вичерпаною.

Актуальним для світового співтовариства є формування нової концепції національної безпеки, що базується на принципі взаємозалежності, на визнанні існування загроз, пов'язаних із соціальною нестабільністю, надмірним розшаруванням за рівнем доходів, станом довкілля тощо. Модель національної безпеки має включати в себе як мінімум три компоненти — військову, економічну та соціальну. Важливо, щоб вона формувалася саме в глобальному плані, щоб глобальна соціальна стабільність зокрема була забезпечена скоординованими діями цілого світового співтовариства.

Маємо зауважити, що донедавна для американського суспільства характерним було неусвідомлення того, що реалізація демократичних цінностей і прав людини у світі можлива лише в умовах глобальної соціальної стабільності, що злидні та бідність в інших країнах не є боєм і справою лише цих країн. Дані соціологічних досліджень свідчать про незадовільну поінформованість американської громадськості щодо реальних масштабів іноземної допомоги. Більшість американців (близько 75 % респондентів) за даними опитувань, проведених у 2000 р., вважали, що США надто багато витрачають коштів на іноземну допомогу, а на запитання про те, яка частка бюджету спрямовується на ці цілі, називала цифри, що багаторазово перевищують фактичні масштаби. На

нашу думку, трагічні події 11 вересня 2001 р. мають дати поштовх до переосмислення змісту іноземної соціальної політики, усвідомлення необхідності забезпечення глобальної соціальної стабільності на основі розроблення та реалізації в країнах третього світу спеціальних соціальних програм.

Одним із першочергових завдань, що стоять перед світовим співтовариством, є опрацювання міжнародної стратегії соціального розвитку та механізмів, які б забезпечили її реалізацію. Наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст. стало очевидним, що структури ООН не в змозі виконати роль таких механізмів. Програми, розроблені в рамках ООН, залишаються значною мірою нереалізованими через відсутність належних фінансових ресурсів. Підтвердженням цього може слугувати провал із виконанням рішень, ухвалених у березні 1995 р. в Копенгагені на Всесвітній зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку.

Одним із найважливіших підсумків зазначеного форуму було рішення про те, що розвинуті країни щорічно виділятимуть 0,7 % свого ВВП як офіційну допомогу бідним країнам. Незважаючи на зобов'язання, під якими підписалися глави держав і урядів, котрі зібралися в Копенгагені (усього підписали Декларацію та Програму дій представники 117 держав), розвинуті країни не лише не збільшили, а й скоротили асигнування на допомогу в інтересах соціального розвитку. Так, розміри офіційної допомоги зменшилися з 0,35 % ВВП країн-донорів у 70-х і 80-х роках і з 0,33 % в 1992 р. до 0,23 % ВВП у 1998 р.

Ще раз наголосимо, що однозначної оцінки наслідків глобалізації не можна сформулювати, як і не можна адміністративними засобами цілком виключити країну зі світових інтеграційних процесів. Натомість слід шукати оптимальні шляхи пристосування національної економіки до нових світових порядків, що формуються під впливом процесів глобалізації. Чимало негативних наслідків, «видатків глобалізації» слід пов'язувати не з природою цього явища, а з неготовністю, неспроможністю урядів багатьох країн і світової спільноти в цілому належним чином адаптувати свою політику до умов сьогодення.

Певний вплив на розвиток відносин між працею та капіталом в умовах інтенсифікації процесів глобалізації справляє діяльність Міжнародної організації праці. Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудовій сфері 86-та сесія Міжнародної конференції праці в Женеві 18 червня

1998 р. ухвалила Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. У документі названі чотири основоположні (базові) принципи, яких усі держави — члени МОП — мають дотримуватись, а саме:

а) свобода об'єднання та дієве визнання права на ведення колективних переговорів;

б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;

в) дієва заборона дитячої праці;

г) неприпустимість дискримінації в галузі праці та занять.

На думку фахівців МОП, повніша ратифікація країнами світу міжнародних трудових норм, якими є конвенції, ухвалені цією організацією, включення їх норм до національного законодавства має сприяти оптимізації відносин між працею та капіталом, зміні ситуації, коли перевага у формуванні умов трудових договорів дедалі більше слугує інтересам роботодавців.

2.1. Сучасні тенденції розвитку ринку праці та інституту зайнятості

Складником глобальних змін у соціально-трудовій сфері є трансформація зайнятості, а саме модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових її форм. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо), а тому існує потреба в глибокому науковому опрацюванні даної проблематики.

У новітній економічній літературі дедалі більше публікацій з проблем ринку праці та зайнятості, в яких розглядаються теоретичні аспекти цього специфічного ринку, подаються загальні його характеристики, наводяться кількісні та якісні параметри, розглядаються регіональні особливості тощо. Маємо визнати, що зусиллями насамперед учених-трудовиків за останнє десятиліття здійснено (без перебільшення) прорив у науковому опрацюванні організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці. Вагомими є здобутки у розвитку статистики ринку робочої сили і ринку робочих місць. Втім, зміни у розвитку суспільства і його економічної системи на нинішньому етапі настільки стрімкі, що наукові дослідження соціально-трудової проблематики часто не встигають за потребами реальної практики, їх масштаби і глибина далеко не завжди задовільні. Статистика сумлінно ілюструє очевидні та поверхові процеси, а нам треба виявляти, аналізувати, узагальнювати *тенденції* соціально-трудового розвитку; оцінювати їх з позицій відповідності інтересам сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, пропонувати заходи щодо використання цих змін на благо суспільства.

Використання термінів «трансформація зайнятості», «трансформація соціально-трудових відносин», яким належить провідне місце у цій монографії, є цілком виправданим, адже трансформація являє собою докорінну руйнацію усталених стереотипів та

поглядів. Отже, йдеться не про оптимізацію, модернізацію чи удосконалення у тій чи іншій царині, а про тотальну зміну. Саме така зміна відбувається у сфері зайнятості під впливом чинників об'єктивного та глобального характеру. Трансформація стосується всіх аспектів зайнятості і соціально-трудових відносин, оскільки відбувається на всіх рівнях паралельно та одночасно.

Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку¹, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Разом із тим, слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуюватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин.

¹ Див.: *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // *Україна: аспекти праці.* — 2007. — № 4. — С. 4—9.

Результати проведеного автором дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулись у світовій практиці за останні 10—15 років та набувають усе більших масштабів, інтенсивності й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно насичені технології;
- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже, на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвитку нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань;
- зміна багатьох компонентів соціального-трудових відносин на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства. Зазначені зміни стосуються як форми, так і змісту відносин у сфері праці. Складником цих змін є, зокрема, масове застосування атипових трудових договорів (контрактів) як наслідок, з одного боку, підвищення гнучкості ринку праці, а з іншого — формування нової якості робочої сили. За цих умов нагальною постає індивідуалізація соціально-трудових відносин.

На виокремлені вище процеси та зміни на ринку праці, що мають стійку тенденцію розвитку, акцентують увагу й інші дослідники цієї проблематики, що підтверджує справедливність висновків автора¹.

Основне предметне поле цього розділу — теоретико-методологічні і прикладні аспекти трансформації інституту зайнятості, що є результатом застосування нестандартних (нетипових) її форм та впровадження нових моделей організації робочого часу, а також активних трудових договорів. Саме ці взаємопов'язані процеси справляють чи не найбільший вплив на інститут зайнятості та змістові характеристики соціально-трудових відносин.

¹ Див.: Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін.; За ред. І. Л. Петрової. — К.: Ін-т екон. та прогноз. НАН України, 2009. — С. 24—41; Экономика знаний: Коллективная монография / Отв. ред. д-р экон. наук, проф. В. П. Колесов. — М.: ИНФРА-М, 2008. — С. 173—176.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать:

— зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;

— зайнятість на умовах строкових трудових договорів;

— тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;

— вторинна зайнятість;

— дистанційна зайнятість;

— зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

— неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;

— нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Вважаємо, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо. Слід враховувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості розмиті та рухомі. Що ж стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність та характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці і зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміють зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору та на стандартному робочому місці.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є, на нашу думку, симбіоз двох факторів, що діють у просторі й часі. Йдеться про те, що зростаюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, притаманного постіндустріальній економіці (економіці знань);

- посилення глобальної конкуренції;

- значне розширення сектору послуг;

- небувалі раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;

- наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

Зміни у структурі пропозиції робочої сили стимулюють такі чинники, як:

- ◆ зростаюче залучення жінок, молоді, зокрема студентів до активного економічного життя;
- ◆ підвищення добробуту домогосподарств;
- ◆ комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств;
- ◆ поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»;
- ◆ підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної зайнятості характерне для всіх країн світу. Як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних «правильних» законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні коріння¹.

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу. Про масштаби останньої свідчать такі дані: за матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2006 р. в країнах ЄС-15² одне з кожних п'яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю³.

Дані табл. 3 свідчать про те, що частка зайнятих неповний робочий день збільшилася за останні три десятиліття в Австралії від 11,9 до 27,9 %, в Японії — від 13,9 до 26,0 %, у Канаді — від 9,7 до 18,8, у Великобританії — від 16,0 до 23,3, у Німеччині — від 10,1 до 19,6 %. У США цей показник досяг свого піку (18,4 %) у 1983 р., після чого почав знижуватися і нині становить 13,2 %. Вірогідно у США, на відміну від інших країн, ринок праці вже значною мірою насичений нестандартними робочими місцями.

¹ Див.: Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. — С. 386.

² ЄС-15 — Австрія, Бельгія, Данія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Великобританія, Фінляндія, Франція, Швеція.

³ Див.: Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. — Т. I, Ч. I. — МБТ, Женева, 2009. — С. 24.

Таблиця 3

**ЧАСТКА ТИХ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ
НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ В ЗАГАЛЬНІЙ ЧИСЕЛЬНОСТІ
ЗАЙНЯТИХ В КРАЇНАХ ОЕСР (1973—2003 рр.), %**

Країна	Роки						
	1973	1990	1998	2000	2001	2002	2003
Австралія	11,9	22,6	26,0	26,2	27,2	27,5	27,9
Нова Зеландія	11,2	19,6	23,4	22,3	22,4	22,6	22,3
Японія	13,9	19,2	24,1	22,6	24,9	25,1	26,0
Корея	...	4,5	7,8	7,0	7,3	7,6	7,7
США	15,6	14,1	13,3	12,6	12,8	13,1	13,2
Канада	9,7	17,1	18,5	18,1	18,1	18,7	18,8
Мексика	...	...	13,8	13,5	13,7	13,5	13,4
Великобританія	16,0	20,1	22,9	23,0	22,7	23,0	23,3
Німеччина	10,1	13,4	17,1	17,6	18,3	18,8	19,6
Франція	5,9	12,2	14,7	14,2	13,8	13,7	12,9
Італія	6,4	8,9	11,8	12,2	12,2	11,9	12,0
Іспанія	...	4,6	7,9	7,7	7,8	7,6	7,8
Греція	...	6,7	7,8	5,5	4,9	5,6	5,6
Португалія	...	7,6	9,3	9,4	9,2	9,6	10,0
Австрія	6,4	...	12,3	12,2	12,4	13,5	13,6
Бельгія	3,8	13,5	19,9	19,0	17,0	17,2	17,7
Данія	...	19,2	15,3	16,1	14,7	16,2	15,8
Ірландія	...	10,1	18,3	18,1	17,9	18,1	18,1
Нідерланди	...	28,2	30,4	32,1	33,0	33,9	34,5
Швейцарія	...	22,1	24,8	24,4	24,8	24,7	25,1
Швеція	...	14,5	14,5	14,0	13,9	13,8	14,1
Фінляндія	...	7,6	9,9	10,4	10,5	11,0	11,3
Норвегія	23,0	21,8	20,7	20,2	20,1	20,6	21,0
Туреччина	...	9,2	7,1	9,4	6,2	6,6	6,0
Угорщина	...	...	3,5	3,2	2,8	2,9	3,5
Польща	...	...	13,9	12,8	11,6	11,7	11,5
Чехія	...	...	3,4	3,2	3,2	2,9	3,2
Словаччина	...	...	1,8	1,9	1,9	1,6	2,3
Країни Європи	...	12,9	14,6	14,8	14,5	14,7	14,8
ОЕСР	11,2	11,1	15,5	12,2	12,2	14,6	14,8

Джерела: OECD Labour Force Statistics. Paris: OECD [за відповідні роки].

До основних нетипових форм зайнятості слід віднести й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, за період від 1995 по 2006 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зросла приблизно на 25 % і становила 14,7 % від загальної кількості зайнятих¹.

¹ Див.: Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. — С. 24.

Динамічне зростання частки тимчасової зайнятості у загальній чисельності зайнятих демонструють дані табл. 4.

Таблиця 4

**ЧАСТКА ТИМЧАСОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЗАГАЛЬНІЙ
ЧИСЕЛЬНОСТІ ЗАЙНЯТИХ У КРАЇНАХ ОЕСР (1985—2000 рр.), %**

Країна	Роки			
	1985	1990	1995	2000
Австралія	...	...	6	...
Японія	10	11	10	16
Корея	...	...	...	17
США	...	...	5	4
Канада	...	...	12	14
Мексика	...	...	23	21
Великобританія	7	5	7	6
Німеччина	9	11	11	13
Франція	4	11	12	14
Італія	4	6	8	10
Іспанія	15	29	35	33
Греція	21	17	10	13
Португалія	14	17	10	21
Австрія	...	...	6	8
Бельгія	7	5	5	9
Данія	13	11	13	10
Ірландія	7	8	11	4
Нідерланди	7	7	11	14
Швейцарія	...	...	12	11
Швеція	...	...	13	15
Фінляндія	...	...	17	18
Норвегія	...	...	12	9
Туреччина	18	14	21	21
Угорщина	...	...	6	7
Польща	...	...	6	7
Чехія	...	...	7	8
Словаччина	...	...	...	4
ОЕСР	10	12	11	12

Джерело: OECD Employment Outlook. Paris: OECD, 2000.

Свідченням динамічних змін у формах зайнятості є дані про так звану часткову зайнятість працівників за наймом на прикладі Німеччини¹ (табл. 5).

¹ Найбільш масовими формами часткової зайнятості в Німеччині є трудові відносини з роботодавцем, для яких характерне обмеження розміру оплати (до 400 євро на місяць) або короткостроковість, наприклад, термін роботи до трьох місяців на рік.

Таблиця 5

**ЧАСТКОВА ЗАЙНЯТИСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА НАЙМОМ У НІМЕЧЧИНІ**

Стать	Роки							
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Працівники на умовах часткової зайнятості, осіб								
Обидві статі	4 407 000	5 841 000	7 058 000	7 426 000	7 545 000	7 786 000	7 920 000	8 741 000
Жінки	3 955 000	5 105 000	6 033 000	6 350 000	6 380 000	6 583 000	6 642 000	7 216 000
Чоловіки	452 000	736 000	1 026 000	1 076 000	1 165 000	1 203 000	1 278 000	1 525 000
Питома вага частково зайнятих у розрізі статі, %								
Обидві статі	100	100	100	100	100	100	100	100
Жінки	89,7	87,4	85,5	85,5	84,6	84,5	83,9	82,6
Чоловіки	10,3	12,6	14,5	14,5	15,4	15,5	16,1	17,4
Питома вага частково зайнятих у загальній чисельності зайнятих, %								
Обидві статі	15,2	16,3	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	23,8
Жінки	33,8	33,8	37,9	39,3	39,5	40,8	41,6	43,3
Чоловіки	2,6	3,6	5,0	5,3	5,8	6,1	6,6	7,6

Джерело: база даних (<http://w3.unece.org/pxweb/DATABASE/STA-TRU/Economics.stat.asp>).

Згідно з даними табл. 5 питома вага частково зайнятих у загальній чисельності працівників за наймом в Німеччині зросла з 15,2 % у 1990 р. до 23,8 % у 2005 р.

Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, мізерних соціальних послугах, що їх надає підприємство, труднощах з отримання кредитів на житло тощо.

До позитивних рис тимчасової зайнятості можна віднести те, що вона перспективному працівникові надає шанс здобути постійну роботу. Наприклад, якщо молодий працівник продемонструє свої кращі здатності, набереться практичного досвіду, то роботодавець буде зацікавлений продовжити такий молоді термін дії трудового договору. У країнах ЄС-15 за 1995—2001 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, дістали можливість перейти на постійні умови найму.

2.2. Теоретичні засади формування, розвитку та регулювання дистанційної зайнятості

Вагомим складником трансформації трудових відносин сьогодні стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, в європейських країнах частка працівників, що може перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22 % від загальної чисельності зайнятих.

Нині, як справедливо наголошує М. В. Луданик, консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має включати у себе це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять¹.

У науковій літературі набули поширення два поняття — «телеробота» і «теледоступ». Термін «телеробота» (telework) використовують як синонім до поняття «теледоступ до робочого місця», його застосовують у Європі, а «теледоступ» (telecommuting) — здебільшого у США. У 1990 р. МОП запропонувала визначення телероботи як «діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям»².

¹ Див.: Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [автореф. дис. ... канд. экон. наук] / М. В. Луданик. — М.: Моск. гос. ун-т им. Ломоносова, 2006. — С. 12.

² Neugart M. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie // Department of Economics Goeteborg University, 2001. — С. 3.

Одне з перших унормованих визначень терміна «телеробота» було запропоноване Європейською комісією з питань теле роботи наприкінці 80-х років XX ст. Телеробота у запропонованій редакції визначалась як «робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно віддалено від традиційного робочого місця для роботодавця, з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій»¹.

Звернімося й до визначення телероботи, що його запропонував Конгрес професійних спілок Великобританії, — це «дистанційна робота, котру здійснюють за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій»². Можна навести низку інших визначень телероботи, які, втім, є однотипними. В усіх них наголошується на двох ключових характеристиках телероботи — наявності певної відстані від класичного, традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Вважаємо, що для комплексної характеристики даної форми зайнятості більш доцільне використання не термінів «теледоступ», «телеробота» тощо, а поняття «дистанційна зайнятість». У трактовці Г. І. Салахєєвої дистанційна зайнятість — новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. На думку Г. І. Салахєєвої, ця форма зайнятості має такі переваги, як економія часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, поява нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективність у зниженні рівня безробіття³.

Розгорнуту характеристику дистанційної зайнятості пропонує М. В. Луданик, пов'язуючи її з поетапним розвитком наукової термінології у цій царині (рис. 4)⁴.

¹ Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи / Режим доступу: <http://www.eto.org.uk>

² Wellman B., et al. Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community// Annual Review of Sociology. Vol. 20. Palo Alto: Annual Review Co., 1996. — С. 21.

³ Див.: Салахєєва Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России [автореф. дис. ... канд. экон. наук] / Г. И. Салахєєва. — Казань: Казанский гос. ун-т, 2007. — С. 11.

⁴ Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования. — С. 20.

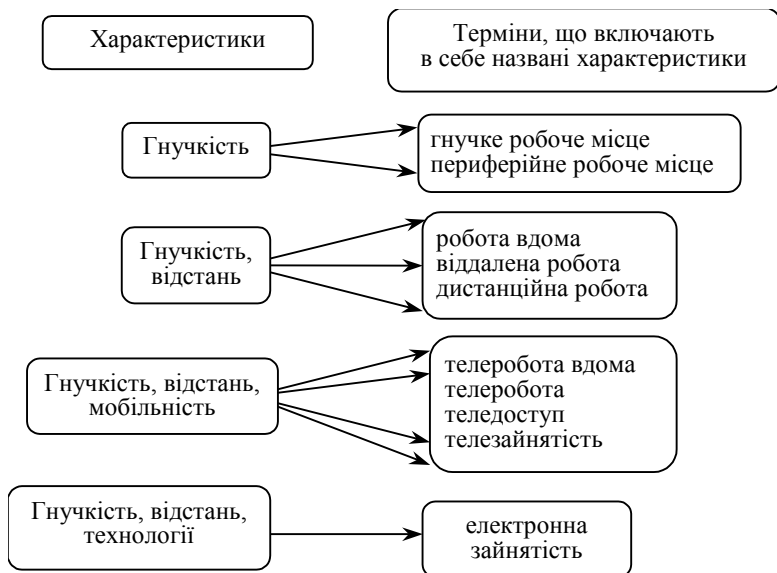


Рис. 4. Основні характеристики формування поняття «дистанційна зайнятість»

Заслуговує на увагу одна з найбільш повних і докладних, структурованих характеристик дистанційної зайнятості, що її запропонувала Єврокомісія з питань телероботи (табл. 6).

Таблиця 6

ВИДИ І ФОРМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ¹

Назва (англ.)	Визначення
Telework, Telecommuting	Телеробота вдома чи теледоступ до робочого місця — постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця
Flexible Working	Мобільна телеробота — працівники мають із замовниками контакт на відстані за допомогою комп'ютерної техніки та надають послуги, для виконання яких раніше потрібно було бути в офісі замовника

¹ Див.: Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи / Режим доступу: <http://www.eto.org.uk>

Закінчення табл. 6

Назва (англ.)	Визначення
Telecentres	Телецентри — надають можливість мати комп'ютеризований офіс недалеко від місця проживання персоналу, що хоче працювати не вдома, але й не хоче витрачати час на дорогу до головного офісу
Telecottages	Телекотеджі — забезпечують людей за місцем проживання можливістю не тільки працювати, а й навчатися та спілкуватися
Functional relocation	Функціональне перерозміщення — функції, що виконувалися недалеко від замовника, тепер концентруються і здійснюються на відстані
Offshore telework	Офшорна телеробота — переміщення робіт у віддалені місця від основного регіону
Home Base Telework	Телеробота — виконання виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу
Televillage	Телесело — ця концепція є результатом розвитку системи телекотеджів, але з більшою адаптацією до стилю життя та потреб людини. Головна ідея — створити ціле суспільство для роботи і життя в мережевій економіці
Telework with outsourcing affects	Телеробота з заміною постійного штату тимчасовими працівниками, які виконують різні роботи за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами країни

Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому формуються соціально-трудові відносини, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудових відносин.

Можна запропонувати розгорнуте визначення дистанційної зайнятості, а саме, дистанційна зайнятість — це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Реальні та потенційні переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості для суб'єктів соціально-трудових відносин і суспільства в цілому докладно розглянуті у дисертації І. І. Моторної¹, виконаної під керівництвом автора цієї монографії. Означені вище переваги та недоліки у систематизованому вигляді подано в табл. 7.

Таблиця 7

**СУКУПНІСТЬ ПЕРЕВАГ ТА НЕДОЛІКІВ ВИКОРИСТАННЯ
ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І СУСПІЛЬСТВА ЗАГАЛОМ**

Переваги	Недоліки
<i>Переваги та недоліки використання дистанційної зайнятості для працівників</i>	
Працівник залишається у колі сім'ї та може активно брати участь у виконанні домашніх обов'язків (догляд за дітьми і т.д.)	Для деякого необхідність ходити на роботу є важливою частиною життя, а місце роботи — можливістю знайти друзів та вдосконалити свої соціальні навички й контакти
Працівник може брати участь у громадському житті — батьківські комітети, місцеві громадські організації	Віртуалізація робочого місця ускладнює об'єднання працівників у професійні спілки для захисту своїх прав та інтересів
Незалежний вибір місця проживання працівника	Розміри домашнього «офісу» можуть бути обмежені недостатністю житлової площі
Працівник звільняється від необхідності виконувати однорідні операції та стає генератором ідей	Рівень оплати праці на 30—40 % нижчий ніж у звичайних працівників. Ризик неотримання винагороди за виконану роботу
Значні можливості для більш повного доступу до інформації та здобуття корисних зв'язків і контактів	Працівники, що працюють уперше, потребують спілкування з колегами для швидшого набуття необхідного досвіду
Для працівників-інтровертів знижуються перешкоди, пов'язані з небажаними контактами в офісі	Обмеження безпосереднього спілкування між працівниками в команді та між керівниками і працівниками

¹ Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток [дис. ... канд. екон. наук] / Моторна І. І. — К.: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2009. — 256 с.

Продовження табл. 7

Переваги	Недоліки
Можливість без перешкод контактувати з будь-ким у будь-якій точці земної кулі	Втрачаються навички «живого» спілкування
Працівник економить час на дорогу до робочого місця та гроші на оплату проїзду	Необхідність наявності у працівника відповідної інфраструктури (комп'ютер, нові технології зв'язку, вихід в Інтернет і т. д.)
Працівник може працювати у ті години, коли у нього настає пік робочої активності, та вільно організовувати свій робочий час	У домашніх умовах на працівника діє ряд відволікаючих факторів, що заважають ефективній організації робочого часу
Ефективна дистанційна зайнятість і гнучка робоча програма зменшують необхідність кар'єрного зростання та інших змін робочого місця	Дистанційна зайнятість спричинює заміну постійного штату працівників тимчасовими виконавцями, внаслідок чого може знижуватися статус працівника і рівень його соціальної захищеності
<i>Переваги та недоліки використання дистанційної зайнятості для роботодавців</i>	
Підвищення конкурентоспроможності підприємства завдяки збільшенню гнучкості персоналу та кадрової політики	На підприємствах існують робочі місця, перенесення яких до працівника додому неможливе
Значно розширюється коло потенційних працівників	Уведення дистанційної зайнятості може призвести до зростання тривалості робочого дня, що суперечить законодавству
Підвищення оперативності обслуговування за рахунок наближення виконавця до замовника та продовження робочого дня до 24 годин (різниця в часових поясах)	Знижується безпека захисту інформації на підприємстві за умови доступу через Інтернет
Відсутність проблем з невиходом на роботу та плінністю кадрів	Виникає проблема ізоляції працівника від колективу, ускладнюється рух потоків інформації всередині організації
Покращуються умови найму та утримання спеціалістів	Ускладнюється підтримка корпоративної культури

Продовження табл. 7

Переваги	Недоліки
Зниження витрат на виробництво через економію затрат на організацію робочого місця, офісного середовища, електроенергію і т.д.	Забезпечення повноцінної взаємодії дистанційно зайнятих працівників вимагає додаткових витрат на проведення телеконференцій, забезпечення повноцінного зв'язку
Суттєва різниця в оплаті праці між жителями центру та регіонів дає змогу залучати висококваліфікованих спеціалістів із регіонів за менші кошти	Відсутність нормативної бази та використання різних обхідних шляхів в організації дистанційної зайнятості відштовхують від неї прозорий бізнес
З'являється можливість гнучко змінювати чисельність персоналу	Використання дистанційних працівників потребує безперервної діяльності координуючого центру та системи менеджменту з навиками управління на відстані
Полегшується вибір місця розташування офісу	Існує ряд операцій, ефективність яких значно вища за тісної взаємодії виконавців
Продуктивність та якість праці мотивованих дистанційно зайнятих працівників є вищою ніж за традиційної офісної роботи	Ризик зменшення продуктивності пов'язаний з організацією контролю за низькомотивованими дистанційними працівниками
<i>Переваги та недоліки використання дистанційної зайнятості для суспільства</i>	
Дистанційна зайнятість дає можливість працювати, навчатися та спілкуватися з людьми, які мають специфічні проблеми (догляд за людьми похилого віку чи хворими родичами). Розширюється можливість зайнятості для осіб, що обмежені в пересуванні за станом здоров'я. Така зайнятість сприяє працевлаштуванню слабозахиснених верств населення (одиноких жінок та ін.)	Масштабна реконструкція зайнятості вимагає розширення втручання держави в соціально-трудову сферу та розроблення нових механізмів її регулювання
Розвинуті країни, що за допомогою електронних дистанційних технологій використовують інтелектуальну працю працівників із менш розвинутих країн, суттєво вииграють, економлячи на навчанні спеціалістів, оплаті праці, збільшують свій ВВП за рахунок інтелектуального потенціалу експортера	Дистанційна зайнятість створює умови для віртуального «відпливу інтелекту», захиститися від якого практично неможливо. Існує й правова незахищеність плодів інтелектуальної праці у віртуальному середовищі

Закінчення табл. 7

Переваги	Недоліки
Процес віртуалізації робочих місць зумовлює зміни всіх інститутів ринку праці, у тому числі змінюються форми праці та функції служб зайнятості	Немає можливості забезпечити своєчасну трансформацію інститутів ринку праці у зв'язку з тим, що кожна країна має специфічні ознаки
Вільне пересування та вільний вибір місця роботи	Виникає потреба у забезпеченні складного механізму регулювання віртуальних міграційних процесів (оподаткування доходів, правове оформлення трудових відносин, механізм взаєморозрахунків, трансформація фінансової та податкової звітності)
Гуманізація праці	Дегуманізація соціального середовища. Дистанційна зайнятість може призвести до експлуатації працівників. У зв'язку зі зменшенням спілкування наживо може зростати соціальна напруженість і роз'єднаність

Електронний сегмент українського ринку праці лише формується, але темпи його розвитку випереджають започаткування відповідних інститутів та вжиття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування.

До першочергових завдань, що підлягають розв'язанню у цій сфері, слід віднести:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин (соціального діалога);
- установлення відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;
- введення моніторингу та контролю діяльності у цій сфері зайнятості;
- коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;

— активізацію досліджень, що мають науково опрацювати інституціональні засади розвитку дистанційної зайнятості у контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудоових відносин на даному сегменті ринку праці.

2.3. Запозичена праця як сучасна форма і технологія зайнятості

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що дістала назву *запозиченої праці*. В основі запозиченої праці тристоронні відносини, які виникають у випадках, коли економічно активна людина звертається до агентства зайнятості, вступає з цим агентством у трудові відносини й отримує направлення для виконання своїх обов'язків на підприємство-користувач, яке і є фактичним роботодавцем цього працівника.

Зазначимо, що явище, яке являє собою віддзеркалення цих відносин, не здобуло не лише загального визнання, а й не має усталеного формулювання, тобто єдиної назви. Так, в одних випадках використовується англomовний термін — *temporary agency work* (праця в агентствах тимчасової зайнятості), в інших — більш формалізований термін — «запозичена праця».

Інститут запозиченої праці має свою історію, у якій переплетені економічні, політичні, мотиваційні обставини та відповідні інтереси сторін соціально-трудоових відносин. Концепція запозиченої праці сформувалась у США в 60-ті роки XX ст., а виникла така форма найму та зайнятості ще у 20 — 30-ті роки минулого століття. На перших етапах застосування інституту запозиченої праці компанії США використовували у своїх інтересах особливості податкового законодавства, яке давало змогу запроваджувати вигідні схеми пенсійного страхування. У 1982 р. відповідні норми законодавства США були скасовані, однак запозичена праця як форма найму і зайнятості збереглась та дістала нові імпульси розвитку у зв'язку з потребою фірм у гнучкому управлінні персоналом.

Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування

тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби. Наприклад, у США річні обсяги послуг, що їх надають агентства зайнятості, перевищують 250 млрд дол. Цьому сприяв розвиток законодавчої бази на національному та міжнародному рівнях, яка визначила послуги із запозиченої праці як окремий вид діяльності та унормувала діяльність агентств зайнятості. Зокрема у 1997 р. на 85-й сесії МОП було прийнято Конвенцію № 181 та затверджено Рекомендацію № 188, предметом яких є діяльність приватних кадрових агенцій.

Послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20—25 % за рік, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, збільшується у півтора разу. У США, приміром послуги із запозиченої праці надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25 % кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США працевлаштовується близько 10 млн чол., а в країнах ЄС — майже 7 млн чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії (табл. 8).

Таблиця 8

**ЧАСТКА ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ ЗА КОНТРАКТАМИ
ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ, В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС**
(у % до загальної кількості зайнятих)

Країна	Частка працівників
Австрія	1,7
Бельгія	2,6
Німеччина	0,6
Данія	0,9
Іспанія	2,4
Франція	3,3
Греція	4,4
Ірландія	5,5
Італія	5,0
Нідерланди	2,5
Португалія	0,4
Швеція	0,5
Фінляндія	0,3
Великобританія	2,3
ЄС в цілому	2,3

Джерело: Third European Survey on Working Conditions, 2000.

Оскільки інститут запозиченої праці має тенденцію до розвитку, то існує й потреба у ретельному дослідженні схем запровадження та шляхів модернізації цієї форми зайнятості.

Розгорнуту характеристику основних рис запозиченої праці дають автори однієї з концепцій правового регулювання цієї форми зайнятості: «Спеціалізована комерційна фірма (найчастіше приватне агентство зайнятості) наймає у свій штат працівників, тимчасових або постійних, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників, що надходять від фірм-замовників та іноді від фізичних осіб. Агентства з лізингу робочої сили (агентства зайнятості) передають своїх працівників підприємствам-користувачам, так би мовити, у позичку, в оренду, напрокат на певний час. Для агентства зайнятості надання послуг з передачі персоналу в оренду — це свого роду підряд на надання персоналу і вид підприємницької діяльності, що приносить дохід»¹.

Існує й визначення запозиченої праці як фінансової оренди працівників — укладення договору про довгострокову оренду персоналу, відповідно до якого орендар протягом визначеного строку здійснює виплати лізинговій компанії за тимчасове користування послугами і компетенцією наданого (переданого в оренду) персоналу².

Структурна схема механізму запозиченої праці зображена на рис. 5.

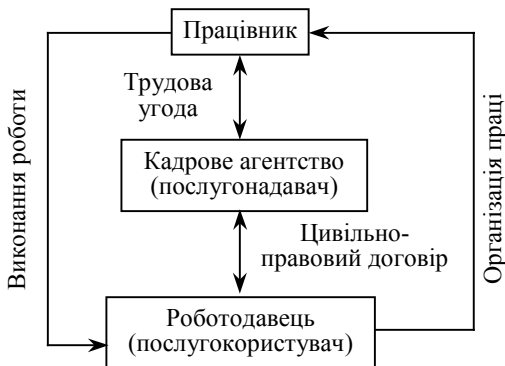


Рис. 5. Схема механізму запозиченої праці

¹ Хозяйство и право. — 2004. — № 2—3. — С. 32.

² Див.: <http://www.kadrovik.ru>.

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовуються кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме:

- 1) лізинг персоналу;
- 2) аутсорсинг персоналу;
- 3) аутстафінг персоналу.

У науковців поки що немає єдиного тлумачення поняття *лізинг персоналу*. З. Прохоров лізинг персоналу розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони¹. На думку А. Піскунова, лізинг персоналу передбачає «...такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації»². За визначенням А. Решетнікової, лізинг персоналу — це новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з другого — приносить прибуток³. Існує й визначення лізингу в соціально-трудовій сфері як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі⁴.

Згідно з нормами світової законодавчої практики лізинг у соціально-трудовій сфері має властивості платності, багатоциклічності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин і посередництва.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними «плюсами» цієї форми залучення персоналу, серед яких основні такі:

- можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;
- скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо;
- зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;

¹ Див.: Прохоров З. Лізинг персонала // Лізинг. — 2007. — № 4. — С. 62.

² Піскунов А. Лізинг рабочей силы в России // Лізинг. — 2007. — № 2. — С. 41.

³ Див.: Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 3. — С. 45.

⁴ Див.: Кір'ян Т., Куликов Ю. Управління лізингом робочої сили // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 11—12.

— можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;

— залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Утім застосування роботодавцем набору різних схем лізингу має й свої недоліки, які будуть розглядатися далі.

Різновидом запозиченої праці є *аутсорсинг персоналу*. У перекладі з англійської «outsourcing» означає «користування зовнішнім, стороннім джерелом ресурсів». Наявні в літературі визначення аутсорсингу досить узгоджені, а їх відмінності — це ступінь деталізації окремих складників цього явища.

У редакції визначення, що його дотримуються Є. Логіновських і О. Попов, «...аутсорсинг — це виконання сторонньою установою певних завдань або деяких бізнес-процесів, що зазвичай не є профільними в діяльності компанії, проте необхідні для її повноцінного функціонування»¹. «Аутсорсинг, — зазначає Є. Носкова, — це передавання якої-небудь із своїх функцій сторонній зовнішній установі»².

Застосування аутсорсингу відбувається за схемою (технологією), що їх започаткували західні кадрові служби ще у 30-х роках минулого століття. Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу такий: працівники перебувають у штаті організації—надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію—замовника персоналу. У юридичному плані це виглядає так. На підставі цивільно-правової угоди одна організація (надавач персоналу) виконує в іншій організації (замовник персоналу) ряд функцій.

На практиці аутсорсинг найчастіше стосується громадського харчування, прибирання приміщень, служб з охорони, кур'єрського обслуговування, ремонтних, складських, транспортних робіт. Сьогодні на аутсорсинг дедалі частіше передають впровадження й обслуговування нових інформаційно-комунікаційних технологій, ведення бухгалтерського обліку.

¹ Логіновских Е. А., Попов А. Ю. Технология аутсорсинга в условиях современного финансово-экономического кризиса // www.aef.ru.

² Носкова Е. Критическое осмысление новых форм занятости в инновационной экономике // Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции. — М.: Изд-во МГУ, 2008. — С. 434.

Аутсорсинг як вид запозиченої праці первісно виник у США та згодом поширився практично на всі країни світу. Але потенційні можливості, переваги та недоліки аутсорсингу належним чином іще не досліджені, а для практики його застосування характерне домінування методу проб і помилок. Поверховими є оцінки науковців щодо доцільності застосування цієї інновації на ринку праці. З-поміж західних фахівців домінують позитивні оцінки аутсорсингу персоналу¹.

До переваг аутсорсингу більшість зарубіжних дослідників цієї проблематики відносять таке:

- перерозподіл ресурсів організації, раніше задіяних у другорядних функціях і напрямках;
- можливість зосередитися на основних та перспективних напрямках ведення бізнесу, доручаючи при цьому зовнішньому виконавцеві операційні функції;
- зниження витрат;
- можливість скористатися спеціалізованими послугами, для виконання яких установа не має фахівців або ресурсів;
- доступ до технологій і спеціалізованих функцій вищого рівня, яких бракує в організації (винесення, наприклад, в аутсорсинг ІТ-функцій).

Оцінки вітчизняних фахівців щодо переваг аутсорсингу та доцільності його поширення на українському ринку праці стриманіші, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо².

Зазначимо, що стратегія аутсорсингу добре пристосована до перманентних скорочень персоналу. Але це скорочення набуває іншої форми та юридичного оформлення. За погіршення кон'юнктури та зниження потреби у певних послугах з аутсорсинговими компаніями просто не поновлюють контракти.

Про масштаби застосування інституту аутсорсингу свідчать такі дані. Італійський виробник одягу — фірма «Benetton» вико-

¹ Див.: *Bhagwati J., Panagariya A., Srinivasan T. N. The Muddles over Outsourcing/ Bhagwati J., Panagariya A., Srinivasan T. N. // The Journal of Economic Perspectives, Vol. 18, No. 4 (Autumn, 2004), pp. 93—114: [Web source]. — Available at: <http://www.jstor.org/stable>*

² Див.: *Манойленко О. В. Аутсорсинг як інструмент підвищення ефективності антикризового управління [Електронний ресурс] / О. В. Манойленко // Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. — 2006. — № 1. — С. 8—12. — Режим доступу до журналу: <http://www.nbu.gov.ua>. — (Серія: Економічні науки).*

ристовує працю 12 тис. працівників, хоча безпосередньо у своєму штаті має лише 1500 осіб¹.

Український економіст В. К. Лебедева, розглядаючи перспективи розвитку аутсорсингу у контексті становлення постіндустріальної економіки, зазначає, що у подальшому особлива роль «...належатиме компаніям, які еволюціонують у структури із стовідсотковим виробничим аутсорсингом. Диверсифікуючи свою діяльність і переходячи до ділових проектів як оперативних одиниць мережевої економіки, такі компанії ставатимуть центрами «кристалізації» кластерів, вузлами мережових структур, що поступово набуватимуть функцій протопланування, з'єднання виробників із споживачами в економічному середовищі з максимальною інформаційною проникністю і єдиними мережевими цінностями, а також забезпеченням доступу кожного учасника мережі до її ресурсів»².

До нових, нетипових форм зайнятості належить і *аутстафінг персоналу*. Останній, як уже зазначалось, є складником інституту запозиченої праці. *Аутстафінг* — оформлення у штат спеціалізованого агентства працівників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе. Організаційно-економічний механізм аутстафінгу такий:

1. Компанія-замовник виводить за межі штату частину своїх співробітників та передає їх кадровому агентству.

2. Агентство формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії.

3. Як роботодавець кадрове агентство виконує весь спектр притаманних йому функцій: укладає трудові контракти з персоналом та виконує всі функції, пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонди соціального страхування та утримує податок з доходів фізичних осіб; оформляє лікарняні листки, відпустки; надає необхідні довідки тощо.

Отже, у межах організаційно-економічного механізму запозиченої праці в цілому можна виокремити класичну й інші технології наймання і використання запозичених працівників³. Класична технологія запозичення у цій сфері є такою. Спеціалізована фірма (агентство за-

¹ Див.: Уэбстер Ф. Теории информационного общества. — М.: Аспект Пресс, 2004. — С. 104.

² Лебедева В. К. Аутсорсинг у контексті мережевої економіки // Економічна теорія. — 2009. — № 3. — С. 27.

³ Див.: Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учеб. пособие. — М.: МАКС Пресс, 2008. — С. 174—181.

йнятості) набирає у свій штат працівників для виконання замовлень, які надходять від підприємств та іноді від фізичних осіб, на послуги цих працівників. Агентство зайнятості, надаючи послуги згідно зі статутними документами, передає працівників підприємству-замовнику в оренду на певний період та на визначених умовах. Ця форма запозичення має назву лізингу персоналу. Для агентства зайнятості надання послуг з лізингу персоналу — це вид підприємницької діяльності, що приносить дохід. Інші технології запозичення персоналу та його використання (аутсорсинг, аутстафінг) є модифікацією зазначених раніше відносин між трьома сторонами — агентством зайнятості, підприємством-замовником, працівником.

Взаємодія між учасниками ринку запозиченої праці є такою:

1. *Відносини між агентством зайнятості і підприємством-замовником.* Між цими двома сторонами відносини мають цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором. Згідно з умовами останнього агентство зайнятості несе відповідальність перед підприємством-замовником за якість робочої сили та зобов'язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків (закріплених робіт), хвороби тощо. Складником договору є терміни надання послуг, страхові обов'язки сторін, суми компенсацій за обсяги робіт, що виконуються на замовлення, зобов'язання замовника щодо створення належних умов праці.

2. *Відносини між агентством зайнятості і запозиченим працівником.* Ці відносини формально трудові, але їхній характер швидше цивільно-правовий, аніж трудовий. По-перше, такий договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений вітчизняним трудовим законодавством. По-друге, договір між агентством зайнятості та запозиченим найманим працівником не постійний (безстроковий), але і не класичний строковий. «Прив'язка» строку роботи здійснюється, як правило, не до виконання обумовленої договором функції, а до отримання результату роботи (послуги). По-третє, взаємні права і відповідальність сторін (особливо стосовно роботодавця) і третьої сторони у таких договорах, як правило, виписані фрагментарно. По-четверте, запозичений працівник має підтвердити свою поінформованість у тому, що його договір з агентством зайнятості не може породжувати трудових правовідносин з підприємством-замовником. До того ж у договорі, про який ідеться, нерідко не зазначається, на які підприємства-замовники може бути направлений працівник.

Як бачимо, відносини між агентством зайнятості і запозиченими працівниками «не вписуються» у рамки чинного законодавства, яке потребує вдосконалення відповідно до особливостей запозиченої праці.

Агентство зайнятості, як формальний роботодавець, відповідає перед запозиченими працівниками за виплату заробітної плати в обумовленому в договорі розмірі, здійснює відрахування внесків у фонди соціального страхування, ознайомлює працівників із вимогами техніки безпеки на підприємстві-замовнику, укладає з працівником договір про матеріальну відповідальність, якщо йому (працівникові) належить працювати з матеріальними цінностями.

3. *Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником.* Насамперед слід наголосити на тому, що ці відносини не врегульовуються прямими юридичними договорами і є так званими імпліцитними відносинами. Характер останніх зумовлений здебільшого усталеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці. Справді, на ринку запозиченої праці відносини між його суб'єктами регулюють такі акти:

а) цивільно-правовий договір між агентством зайнятості і підприємством-замовником;

б) специфічний трудовий договір (контракт) між агентством зайнятості і працівником.

Цивілізовані соціально-трудова відносини у царині запозиченої праці мають формуватися на тих самих засадах, що й для штатних працівників підприємства-замовника. Про ці засади (правила, умови тощо) працівник має бути поінформований під час наймання. Однак оскільки відносини між запозиченими працівниками і підприємством-замовником імпліцитні, то зазначені вище правила та умови праці можуть не виконуватись або діяти в урізаному обсязі. Підприємство-замовник має інструктувати запозичених працівників на їхніх робочих місцях, контролювати дотримання технології, правил внутрішнього розпорядку, тобто перебирати на себе частину функцій роботодавця, котрим формально є агентство зайнятості. Питання про те, в який спосіб і в якому обсязі це здійснюється на практиці, залишається відкритим.

В умовах імпліцитного характеру відносин між підприємством-замовником і запозиченими працівником певна частка традиційних елементів системи управління персоналом, образно кажучи, «зависає». Деякі питання, пов'язані з відбором, звільненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці тощо на практиці можуть «випадати» із системи договірних відносин та регламентації.

Процес реалізації послуг запозиченої праці можна поділити на три етапи:

- підготовчий;
- поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці;
- завершальний.

У табл. 9 наведено зміст кожного з цих етапів.

Таблиця 9

ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОСЛУГ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ (ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ)

Етап	Підприємство-замовник	Агентство зайнятості	Запозичений працівник
1. Підготовчий	• Подання заявки до агентства зайнятості щодо послуг запозиченої праці • Підготовка та укладання цивільно-правового договору з агентством зайнятості • Співбесіда з кандидатами на вакансію та підготовка висновків щодо доцільності відбору	• Укладання цивільно-правового договору щодо надання послуг із запозиченої праці • Пошук працівників згідно із заявкою агентства зайнятості • Попередній відбір запозичених працівників • Укладання трудових договорів (контрактів) із запозиченими працівниками	• Проходження попередньої співбесіди з представниками агентства зайнятості та підприємства-замовника • Проходження остаточної процедури відбору • Укладання трудового договору (контракту) з агентством зайнятості
2. Поточна взаємодія суб'єктів ринку запозиченої праці	• Надання робочого місця, що відповідає умовам атестації • Створення умов, що відповідають чинним стандартам та вимогам із техніки безпеки • Визначення функцій та обсягів виконуваних робіт • Звернення до агентства зайнятості з питань оперативного використання запозичених працівників (дотримання трудової дисципліни, внесення змін в організацію праці тощо) та інших питань управління персоналом аж до пропозицій щодо заміни залучених працівників • Перерахування коштів агентству зайнятості за надані послуги	• Моніторинг якості послуг та виконання інших зобов'язань, які є предметом цивільно-правового договору • Виконання функцій, які притаманні відділу кадрів, відділу бухгалтерського обліку й аудиту, іншим підрозділам підприємства-замовника стосовно запозичених працівників • Посередництво у розв'язанні спірних питань, що виникають між підприємством-замовником і запозиченими працівниками	• Виконання функціональних обов'язків та обсягів робіт, передбачених умовами трудового договору (контракту) • Отримання в агентстві зайнятості трудової винагороди за виконану роботу

Закінчення табл. 9

Етап	Підприємство-замовник	Агентство зайнятості	Запозичений працівник
3. Завершальний	Звернення до агентства зайнятості з пропозицією щодо продовження або розірвання договору щодо надання послуг і трудових договорів	- Продовження або розірвання договору щодо надання послуг підприємству-замовнику - Продовження або розірвання трудових договорів із працівниками	- У разі продовження чинності трудового договору залишається у штаті агентства зайнятості, виконує обумовлені договором функції та обсяги робіт, отримує трудову винагороду за виконувану роботу - У разі припинення чинності трудового договору виводиться зі штату агентства зайнятості та звільняється з дотриманням вимог трудового законодавства

Інститут запозиченої праці не можна однозначно оцінювати: позитивно чи негативно. Палітра оцінок насправді досить строката.

До виокремлених вище позитивів цієї форми зайнятості можна додати й таке:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дає змогу підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустки, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення надає можливість мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різних коливань економічної кон'юнктури як, наприклад, під продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, допомагає не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал.

Міжнародні експерти з питань зайнятості справедливо називають і «мінуси» запозичення персоналу, які існують, коли роботодавець має на меті таке:

- а) прагне будь-що досягти економії витрат за статтею «Заробітна плата»;
- б) намагається «урізати» соціальний пакет;
- в) прагне до запозичення праці як засобу внесення розбрату в колектив;
- г) хоче посилити експлуатацію працівників;
- г) намагається уникнути певних зобов'язань, що випливають з чинних законодавчих та договірних актів;
- д) планує використати певні схеми ухиляння від сплати податків;
- е) прагне до економії за рахунок урізання соціальних гарантій, що їх мають постійні працівники.

Отже, відносини, які є віддзеркаленням цієї форми зайнятості, доволі складні, суперечливі. Не вичувають дискусії щодо правомірності та доцільності поширення інституту запозиченої праці, оскільки, на думку багатьох дослідників, існує загроза дискримінації, порушення трудових прав, скорочення гарантій соціального захисту порівняно зі штатними працівниками, посилення експлуатації. Можна навести й інші негативи запозиченої праці, які можливі в умовах недосконалості державно-договірного регулювання відносин у цій сфері.

Практика застосування запозиченої праці в Україні теж має свою історію та тенденцію до стрімкого розвитку. На перших етапах попит на працівників запозиченої праці формувався в основному з боку компаній з іноземним капіталом. Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці та перманентних фінансових і економічних криз попит на послуги запозиченої праці набув неабияких масштабів, незважаючи на те, що ані трудове законодавство, ані інші галузі права не містять спеціальних норм, які б мали регулювати сферу запозиченої праці. Утім і нині основними замовниками послуг запозиченої праці на українському ринку залишаються іноземні компанії або компанії з часткою іноземного капіталу.

Розвиток інституту запозиченої праці стримується через низку нерозв'язаних проблем організаційного та правового характеру. Залишаються недостатньо дослідженими механізми взаємодії суб'єктів запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні застави відносин у цій сфері, способи розв'язання конфліктів тощо. Далеко не розв'язаними залишаються організаційно-правові питання регулювання діяльності агентств зайнятості. Вітчизняне

трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування.

Відносна новизна цієї проблематики для України потребує її наукового опрацювання та критичного аналізу й адаптації зарубіжного досвіду до реалій вітчизняної економіки. Особливої уваги потребує дослідження таких проблем, як ліцензування агентств зайнятості, унормування статусу та прав працівників, які підпадають під інститут запозиченої праці, забезпечення охорони праці, технологія діяльності агентів зайнятості тощо.

В інтересах набуття правового статусу інститутом запозиченої праці вважаємо за потрібне:

- ратифікувати Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.);

- ухвалити Закон України «Про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг третім особам»;

- використовувати у вітчизняній практиці норми, що містяться у Рекомендації МОП № 188 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.).

Існує потреба внесення до Генеральної угоди між об'єднаннями профспілок та роботодавців, що укладається на національному рівні, взаємних зобов'язань щодо регулювання зайнятості тимчасових працівників, зокрема наданих агентством зайнятості.

2.4. Нетипові моделі робочого часу як складник трансформації інституту зайнятості

Складником трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу¹.

Донедавна гнучкість робочого часу обмежувалася здебільшого графіками змінної роботи та надурочною роботою. Реальністю кінця минулого та початку нового тисячоліття є чітка тенденція переходу від традиційних (стандартних) режимів робочого часу до гнучких, які набувають поширення. Наведемо такі дані. 1995 ро-

¹ Підвищення гнучкості організації робочого часу стосується як нестандартних (нетипових) форм зайнятості, так і типових (класичних). — *Авт.*

ку близько 65 % працівників країн ЄС мали фіксовані (стандартні) графіки роботи, а вже 2005-го їх частка скоротилася до 61 %.

Безумовно, організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства, результати його діяльності. Тому оптимальними є ті варіанти, за яких задовольняються потреби працівників, зокрема щодо повноцінного виконання своїх сімейних обов'язків, а роботодавець має можливість підвищити завантаженість обладнання, забезпечити поставки продукції за контрактом, підвищити гнучкість організації виробництва та поліпшити фінансовий стан підприємства.

Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, маємо підстави для виокремлення таких їх видів, які можуть комбінуватися:

- 1) неповний робочий час як вияв неповної зайнятості;
- 2) поділ робочого місця між кількома працівниками;
- 3) змінна робота;
- 4) застосування рахунків робочого часу;
- 5) гнучкий робочий час, що базується на взаємній довірі;
- 6) аморфний робочий час;
- 7) робота за викликами.

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними, і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок і закінчення свого робочого дня. **Робота на умовах неповного робочого часу** може виконуватись у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем. У даному разі йдеться про скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця, про нестандартні форми, які не гнучкі.

Гнучкі ж ті моделі робочого часу, які формуються за участі роботодавця і працівника та передбачають спільне прийняття рішення стосовно розподілу й тривалості індивідуального робочого часу.

Різновидом гнучких моделей робочого часу є застосування спеціальних рахунків, які дають змогу нетипово організувати індивідуальний робочий час конкретних працівників, оскільки припускаються варіації початку і закінчення робочого дня (тижня). Зазначені рахунки являють собою облікову систему відображення нормативного робочого часу (який має відпрацювати працівник згідно з договором) і фактично відпрацьованого робочого часу працівником протягом дня, тижня, місяця, року тощо. Отже,

рахунки робочого часу містять інформацію про «нагромадження» і «заборгованості» відносно нормативної величини робочого часу. Якщо існують борги, то працівник має їх погасити (відпрацювати). У разі, якщо працівник перевищив нормативне значення робочого часу, він може «недопрацювати» в наступному календарному періоді, взяти відпустку або отримати грошову компенсацію. Зазначені варіанти набувають чинності за погодженням із роботодавцем. На практиці застосовують коротко- і довгострокові рахунки робочого часу. Короткострокові рахунки передбачають ведення обліку робочого часу за період менше одного року.

Поширеною формою короткострокових рахунків є облік роботи за гнучким графіком. Існують різні моделі гнучкого графіка роботи. За простої моделі працівник може вибирати час початку і закінчення робочої зміни. При цьому тривалість робочого часу протягом зміни жорстко фіксована. За використання складної моделі гнучкого графіка роботи працівник має право на «розставлення» робочого часу протягом доби, тижня. Різновидом цієї моделі є графік роботи, який передбачає фіксацію годин, днів обов'язкової присутності працівника, а залишок робочого часу розподіляється на розсуд виконавця роботи.

У разі використання *моделі аморфного робочого часу* до працівника доводиться лише загальний обсяг часу, який він має відпрацювати за певний період. Розподіл цього часу (тривалість, послідовність, інші почасові межі) свідомо залишається ненормованим. Аморфний робочий час — це збірне поняття, що містить елементи низки форм, графіків роботи і вирізняється особливою гнучкістю. Трудовий договір може передбачати, що весь робочий час протягом року (місяця) є аморфним, або ж фіксувати його частку в загальному обсязі. Наприклад, у трудовому договорі обумовлено, що аморфний робочий час становить, приміром, 800 годин на рік за загальної їх кількості 1500. Цей тип гнучкого робочого часу зазвичай використовується у разі значних коливань обсягів робіт, виконуваних протягом року, він досить зручний як для роботодавця, так і для працівника.

Слід зазначити, що існує низка правил, вимог, які вносять застосування різноманітних нетрадиційних моделей робочого часу. Це стосується й моделі аморфного робочого часу. У Німеччині, наприклад, застосовуючи аморфний робочий час, роботодавець має враховувати основний закон про робочий час і закон про охорону праці. При цьому умови організації аморфного

робочого часу регулюються також галузевою або внутрішньофірмовою угодою. Отже, гнучкість як основна ознака нетипових моделей організації робочого часу завжди обмежена чинними законодавчими і договірними актами і водночас містить суттєвий компонент свободи у межах домовленостей між роботодавцем і працівником.

Використовуючи модель аморфного робочого часу, роботодавець має можливість уникнути циклічного наймання і звільнення працівників протягом року через збільшення або скорочення обсягів робіт (замовлень). Працівники за такої організації робочого часу мають змогу розширити можливість розпоряджатися своїм часом роботи — працювати довше та інтенсивніше за великої кількості замовлень або менше і навіть бути відсутнім на роботі, якщо замовлення скоротилися.

Модель організації робочого часу за довірою має такі особливості. Роботодавець свідомо відмовляється від контролю за використанням робочого часу найманими працівниками, оскільки впевнений у їхній порядності та високій відповідальності. Працівники своєю чергою одержують повну свободу з питань використання робочого часу, обумовленого трудовим договором.

Цілком очевидно, що застосування такого типу гнучкого робочого часу можливе не на всіх підприємствах. Умовою його використання є висока організаційна культура, соціальна згуртованість колективу та скерованість на високі кінцеві результати діяльності.

Організація робочого часу за довірою охоплює низку компонентів різних моделей гнучкого робочого часу. При цьому можливі такі варіанти застосування: визначається час присутності й обсяги робіт для всього колективу в цілому, а індивідуальний час та обсяги роботи конкретного працівника визначаються на колективних засадах без участі менеджменту; визначаються межі робочого часу для кожного працівника, але контроль за присутністю на робочому місці адміністрація не здійснює; керівництво підприємства орієнтується на обсяг виконаних робіт і відмовляється від контролю за використанням нормативного робочого часу; запроваджуються рахунки робочого часу, ведення яких довірено працівникам.

Застосування розглянутого щойно типу гнучкого робочого часу має як свої переваги, так і певні недоліки. До перших слід віднести: підвищення продуктивності праці завдяки високій заінте-

ресованості в її результатах; підвищення мотиваційних настанов працівників; нову якість задоволення працею; розвиток корпоративної культури; високий рівень самовираження і самореалізації завдяки значній свободі в організації праці та прийнятті рішень, пов'язаних зі здійсненням трудового процесу. До недоліків цього типу гнучкого робочого часу віднесемо: ризик несумлінного виконання трудових обов'язків з боку окремих працівників; можлива перевага працівників та виникнення професійних захворювань через брак традиційного контролю за тривалістю робочого часу й інтенсивністю праці.

2.5. Атипові трудові договори як засіб регламентування нестандартних умов зайнятості

Складником докорінних змін у сфері зайнятості є поширення практики застосування атипових трудових договорів (атипових трудових контрактів). Перш ніж розглядати прикладні аспекти контрактних відносин між найманими працівниками і роботодавцями, звернімося до фундаментальних засад теорії контрактації. Це має стати перехідною ланкою до теоретико-інституціонального аналізу контрактного регулювання відносин, що формуються на «полі» соціально-трудової сфери.

Фундаментальні засади контрактації найбільш точно та адекватно реаліям сьогодення можна виразити та зрозуміти, якщо скористатися набутками інституціональної та неоінституціональної теорій. На відміну від неокласичної ці теорії контрактне регулювання трудових ринкових обмінів не обмежують актом купівлі-продажу робочої сили на ринку праці, а розглядають усі стадії споживання робочої сили¹. У неоінституціональній теорії центр уваги зміщується з максимізації корисності економічного суб'єкта на механізм рівноваги відносин у сфері праці, їх гармонізацію на основі діалога, пошуку взаємовигоди.

¹ Як зазначає Г. Саймон, найм містить не лише специфікацію і продаж прав власності на робочу силу, а й реалізацію, використання її на підприємстві. Тому найм містить не лише відносини влади, а й встановлення ієрархії між економічними суб'єктами праці, між найманими працівниками і управителем. Ця ієрархія на підприємстві є специфічним способом реалізації відносин найму. (Див.: *Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении*// Теория фирмы / Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа, 1995. — С. 54—73.)

Контракт як економічна категорія і явище суспільної практики являє собою інституціональну форму регулювання ринкового процесу розміщення та використання ресурсів. Контрактне регулювання займає проміжний сегмент між ринковим саморегулюванням і ієрархією. Можна стверджувати, що контракт регулює відносини між економічними суб'єктами без прямого втручання держави.

Контрактний підхід до регулювання тих чи інших відносин передбачає встановлення певних формальних «правил гри» для економічних агентів, включаючи санкції за порушення цих правил, конкретні механізми розв'язання конфліктів. Ці правила, з одного боку, певним чином обмежують свободу, можливий спектр дій контрагентів. З іншого — «правила гри», що містяться в контрактах, є легітимними. Оскаржити їх можна лише тоді, коли вони суперечать формальним нормам, уведеним органами законодавчої або виконавчої влади.

Інституціональна теорія контракту трактує, як: 1) сукупність правил обміну між двома (і більше) економічними агентами; 2) сукупність деяких взаємних зобов'язань економічних агентів; 3) угоду двох (і більше) осіб про встановлення, зміни (перерозподіл), припинення та захист тих чи тих прав, передусім прав власності, що є результатом свідомого й вільного вибору індивідів у заданих інституціональних рамках¹.

Основний зміст, суть будь-якого контракту полягає у зобов'язаннях сторін (сторони), які можуть бути односторонніми, взаємними, добровільними, примусовими тощо, та нормах відповідальності за невиконання взятих зобов'язань.

Використовуючи багатий методологічний та аналітичний інструментарій інституціоналізму у царині контрактних відносин, розглянемо класифікацію контрактів та їх основні відмінності.

Сучасний інституціоналізм поділяє контракти на:

- формальні і неформальні;
- обов'язкові і необов'язкові;
- класичні, неокласичні і реляційні (відносницькі);
- повні і неповні;
- явні і неявні;

¹ Див.: Олейник А. Н. Институциональная экономика: Учеб. пособие / А. Н. Олейник. — М.: ИНФРА-М, 2000. — С. 229; Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов: Учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М.: ИФРА-М, 2004. — С. 24.

- стандартні і нестандартні (комплексні);
- типові і атипові;
- індивідуальні й колективні;
- такі, що самовиконуються, і такі, що захищені за допомогою третьої сторони;
- контракти в умовах симетрії і асиметрії інформації;
- контракти, що укладені від власного імені або за дорученням;
- контракти з верифікованою і неверифікованою судами інформацією¹.

У класичному контракті його сторони намагаються передбачити усі можливі обставини, сценарії розвитку ситуації, спрогнозувати поведінку економічних агентів за різних сценаріїв, оцінити очікувані вигоди. У контракті, що розглядається, сторони прагнуть також передбачити і прописати його предмет, перелік обов'язків і прав, механізм примушування до виконання взятих зобов'язань, спосіб урегулювання конфліктів тощо. Однак цілковито формалізований контракт, про який йдеться, можливо укласти за умови повної й симетрично розподіленої інформації між контрагентами, необмеженої раціональності їхньої поведінки. Досягти, щоб така умова була здійснена у реальному житті в повному обсязі, вкрай проблематично, а то й взагалі неможливо. Тому дедалі більшого поширення набуває неокласична модель контрактації.

Поширення неокласичних контрактів — це реакція економічних агентів на умови невизначеності, які виходять з того, що на момент укладення контракту неможливо передбачити й закріпити усі майбутні обставини і події та дії сторін за їх настання. Неокласичний контракт вважається неповним, а гарантом його виконання є третя сторона — найчастіше суд.

В основі поділу контрактів на явні і неявні лежить таке. Явний (експліцитний) — це контракт, укладення якого здійснюється відкрито в письмовій чи усній формі. Обидва контрагенти висловлюють свою готовність до співпраці. Явний контракт являє собою результат домовленостей та дій економічних агентів за

¹ Див.: *Ткач А. А.* Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія: Навч. посібник / А. А. Ткач. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — С. 143; *Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: Учебник* / Под общ. ред. д. э. н., проф. А. А. Аузана. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 157, 160, 169; *Тамбовцев В. Л.* Введение в экономическую теорию контрактов: Учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М.: ИНФРА-М, 2004. — С. 8, 37, 40, 42; *Тироль Ж.* Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности. — СПб.: Экономическая школа, 2000. — Т. 1. — С. 49.

класичною схемою: переговори, взяття взаємних зобов'язань, виконання взятих зобов'язань.

Неявний (емпліцитний) контракт — це неформальна домовленість про визнання контрагентами своїх обов'язків, їхня інтерпретація зобов'язань та очікування певних результатів, які не підкріплені зовнішнім захистом. Факт вступу економічних агентів у неявні контрактні відносини може зафіксувати й підтвердити лише сторонній спостерігач, який спирається на відому йому поведінку сторін.

Реляційний (відносницький) контракт практикують в умовах тривалих взаємовигідних відносин економічних агентів та невизначеності. В такому контракті неформальні правила обміну правами й обов'язками переважають над формальними, і тому його вважають неповним. Реляційний контракт вигідний, коли заміна партнера неможлива з різних причин. Контрагенти такого контракту намагаються вирішувати неузгодження та спори самотужки, не звертаючись до послуг третьої сторони. Реляційний контракт гарантується високою взаємною заінтересованістю сторін у його виконанні.

Поширеним видом є контракти про найм працівників або трудові контракти, що укладаються на ринку праці. На відміну від інших ресурсних ринків (капіталу, товарів, землі тощо), де відбувається обмін і благами, і правами власності на них, на ринку праці має місце інша ситуація. Під час найму працівник не втрачає права власності на свій ресурс праці, на свої компетенції; йдеться лише про передачу роботодавцеві права на користування товаром, носієм і володарем якого є найманий працівник. Роботодавець як сторона контрактних відносин, зі свого боку, пропонує працівникові виплату певної трудової винагороди, умови праці, соціальний пакет, інші матеріальні і нематеріальні компенсації. Умови обміну правами, благами, інші зобов'язання сторін закріплюються у трудовому контракті (договорі). Останній укладають тоді, коли його сторони узгодили свої дії, зобов'язання, економічні інтереси.

Відомий фахівець у галузі інституціональної економічної теорії і, зокрема, економічної теорії контрактів А.Є. Шастітко виокремлює такі особливості трудового контракту¹:

¹ Див.: Шастітко А. Е. Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода / А. Е. Шастітко. — М.: ТЕИС, 2003. — С. 32.

1. У рамках трансакції найму, на відміну від торговельного контракту, контроль роботодавця поширюється не тільки на результати, а й на процес досягнення результатів.

2. До працівника (виконавця) у межах трансакції найму висуваються вимоги щодо розкриття інформації про ті аспекти його діяльності, які можуть вплинути на вигоди, отримувані роботодавцем.

3. Свобода діставання вигід найманим працівником обмежується, навіть якщо воно не завдає шкоди роботодавцю.

4. Відповідальність за заподіяння шкоди найманим працівником третім особам (у період або внаслідок виконання службових обов'язків) бере на себе роботодавець.

5. Як санкція в контракті найму передбачається не лише розрив відносин (звільнення), а й стягнення з працівника за завдану шкоду, причому «зворотні» санкції зазвичай не передбачаються.

6. Як наслідок у рамках трансакції найму фактично діє «презупція винуватості» працівника, тобто у випадку конфлікту тягар доведення невинуватості лягає саме на нього.

7. У межах трансакції найму діє презумпція легітимності роботодавця, який має право односторонньої зміни правил без проведення повторних переговорів із найманим працівником.

Контракти про найм працівників є, як правило, неповними з огляду на таке:

По-перше, трудовий контракт укладається в умовах відсутності вичерпної інформації про стан ринку праці в цілому і, зокрема, у тому сегменті, де взаємодіють роботодавець і найманий працівник; здебільшого неповною є і поінформованість суб'єктів трудових відносин один про одного; бракує й інформації про конкурентне середовище, реальну нішу наймача на ринку товарів, очікувані за конкретний період результати виробничо-фінансової діяльності тощо.

По-друге, індивідуальний трудовий контракт укладається у конкретний період часу, а використання ресурсу праці відбувається пізніше упродовж досить тривалого періоду. Тому під час укладання контракту ані роботодавець, ані найманий працівник не можуть спрогнозувати і передбачити всі можливі події, сценарії, що стосуються майбутньої організації виробництва та трудової діяльності.

По-третє, неповнота контрактів є очевидною з огляду на неможливість спрогнозувати економічну кон'юнктуру, коливання

ціни робочої сили на зовнішньому ринку праці, нестійкість доходів роботодавця.

Нагальна потреба роботодавця у прирощенні людського капіталу, формуванні нових і розвитку наявних компетенцій задля набуття конкурентних переваг зумовлює необхідність дедалі більших інвестицій в персонал уже після його найму. Якісні зміни у людських ресурсах, нові зиски від його використання потребують перегляду початкових умов контракту, проведення повторних переговорів між економічними агентами, доповнення трудових контрактів з урахуванням асиметрії у первісних умовах купівлі-продажу і використання ресурсів праці. Означене вище відтворює умови для поширення саме неповних трудових контрактів.

Трудові контракти залежно від того, чи передбачають закладені у них умови розподіл як додатково отриманих доходів (додаткових зисків порівняно з очікуваними при укладенні контракту), так і ризиків втрати передбачуваних доходів, поділяються на оптимальні та субоптимальні.

Оптимальними вважаються трудові контракти «з урахуванням зміни економічної кон'юнктури та інших умов», які передбачають рівні зайнятості й трудових доходів стосовно різних результатів виробничо-господарської діяльності, включаючи як сприятливі, так і несприятливі. Так, наприклад, на випадок погіршення економічної кон'юнктури і скорочення обсягів виробництва застосовують застереження щодо можливого перегляду соціального пакета або/та окремих складників додаткової заробітної плати, переведення суб'єктів контрактних відносин на неповний робочий день тощо.

Трудові контракти *субоптимального* типу, навпаки, не передбачають коригування умов щодо змін у розподілі доходів залежно від результатів економічної діяльності. Такі контракти чітко регламентують обсяг виконуваних робіт, розміри винагороди за працю, термін її виплати тощо, а фактор «непередбачувані обставини» не враховується. Отже, й не передбачається можливість перегляду трудових доходів та інших компенсацій як у бік їх підвищення, так і зниження.

Разуючі зміни, що супроводжують розвиток сучасної економічної системи (глобалізація світової та зростання відкритості національної економіки, зростаюча конкуренція, постійні структурні зрушення, революційні зміни у факторах виробництва, мобіль-

ність, гнучкість виробництва тощо) ставлять на порядок денний можливість і необхідність використання не тільки і не стільки звичайних, типових трудових договорів (трудових контрактів), а й так званих атипових.

Глобальні зміни у факторах та організаційно-економічних механізмах функціонування економічної системи — це лише один блок причин, що зумовлюють поширення атипових трудових договорів. Другий блок причин пов'язаний зі зростанням якісних характеристик людських ресурсів, зростаючими відмінностями у якості персоналу, що потребує індивідуалізації трудових відносин, досягти якої вкрай проблематично за умов застосування класичних трудових договорів.

Є всі підстави стверджувати, що причини поширення атипових трудових договорів тісно корелюють з причинами поширення нестандартних форм зайнятості. Атипові трудові договори є, так би мовити, спробою унормування умов нестандартної зайнятості. Ці договори маємо віднести до неокласичного і реляційного типу контрактів.

Атипові трудові договори (контракти)¹ можуть бути різні. У практиці господарювання застосовують, зокрема, такі атипові трудові договори:

- на певний термін;
- на неповний робочий час;
- для групи працівників (так званий груповий договір);
- для надання послуг праці в умовах підяду (має місце поєднання трудового і цивільно-правового договору);
- для надомників;
- для працівників в умовах дистанційної зайнятості;
- для запозичених працівників;
- для професійних спортсменів;
- для працівників релігійних установ;
- для громадян іноземних держав (мігрантів);
- для керівників організацій;
- для морського найму (так звані квазівійськові контракти);
- для осіб пенсійного віку;

¹ На відміну від атипового типовий (звичайний, традиційний) контракт — це договір з одним працівником на певний термін і на повну норму (тривалість) робочого часу. Така форма контракту нині зберігається лише на окремих підприємствах і поширюється на привілейовані групи працівників, які входять до так званого *кадрового ядра*.

- щодо сумісництва;
- для домашньої обслуги та деякі інші.

Трудовий контракт правомірно розглядати і як нормативну модель обміну на ринку праці, і договір про економічне партнерство; і механізм узгодження, координування дій суб'єктів контрактації; і своєрідний план спільної діяльності найманого працівника і роботодавця¹.

І насамкінець акцентуємо увагу зацікавленого читача на такому. Нестандартні форми зайнятості та нові моделі організації робочого часу, як і інші складники трансформації інституту зайнятості, — це багатопланові, багатовекторні, складні соціально-економічні явища сьогодення. Їх не можна оцінювати однозначно лише позитивно. Водночас вони не несуть на собі неодмінно негативний відбиток і не мають піддаватися суспільному осуду, призупиненню, обмеженню дальшого розвитку, дискредитації тощо. Ці явища закономірно впливають з реалій сучасного економічного і соціального розвитку, є віддзеркаленням, проєкцією нової економіки на ринок праці. Утім автор не поділяє думки, що стандартна форма зайнятості, стандартна організація ієрархічних соціально-трудових відносин — «історична аномалія», тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості слід розглядати як загальне правило². Неупереджений аналіз стану і закономірностей розвитку соціально-трудової сфери та сучасної економічної системи в цілому не дає переконливих доказів стосовно вичерпання потенціалу стандартної зайнятості та умов її застосування. Більше того, такий аналіз свідчить про передчасність застосування багатьох атипових форм зайнятості через брак належних умов для їх впровадження.

Досліджувані соціально-економічні явища потребують подальшого наукового опрацювання, прогнозування, регулювання, оцінки з позицій інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин та чітких нормативно-правових меж. Вважаємо, що дуалізм у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості має і надалі зберігатися та забезпечувати стійкий розвиток ринку праці з огляду на багатоманітні потреби виробництва й урізноманітнення робочої сили.

¹ Див.: Шевченко Л. Контракт про найом працівника: теоритико-інституціональний аналіз // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 6. — С. 13.

² Див.: Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. — P. 342.

2.6. Регулювання відносин за нестандартних форм зайнятості: зарубіжний досвід

В умовах, коли під впливом цілого спектра об'єктивних і суб'єктивних чинників поширюється нестандартна зайнятість і її не можна загальмувати чи заборонити, гострою стає проблема посилення гнучкості правового регулювання праці та розвитку договірних засад регламентації умов нестандартної зайнятості.

Цілком очевидно, що традиційне трудове право за сучасних умов вже не може повною мірою врахувати інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин та залишатися у тому ж форматі, що й десять і навіть п'ять років тому. Тож існує потреба певного дерегулювання відносин між працею і капіталом, перегляду діючих та введення нових норм до трудового законодавства та інших нормативно-правових актів. Прикладами такої дерегуляції можуть слугувати дії органів законодавчої влади багатьох країн світу, які, прагнучи не порушити стійкості системи соціально-трудових відносин, дозволили розширити свободу дій учасникам цих відносин, балансувати між гнучкістю ринку праці і правом людини на гідну роботу та її оплату.

Як справедливо зазначають відомі російські фахівці в галузі регулювання соціально-трудових відносин М. Г. Валітов і А. А. Силін, «гнучкі форми зайнятості й режими роботи стали, так би мовити, прикордонною зоною між повною зайнятістю і безробіттям. У результаті сформувалося кадрове ядро робітників і службовців з узаконеним соціальним захистом та “периферійна” (маргінальна) робоча сила з більш обмеженим колом соціальних пільг і прав. Формуванню проміжної “сірої” зони зайнятості сприяють диверсифіковані форми і умови найму на роботу, що відповідають колективним угодам (договорам) або індивідуальним контрактам із взаємними зобов'язаннями сторін. Але головну роль у цій справі відіграють законодавчі акти, що прийняті у багатьох західних країнах починаючи з 1970-х років. Їхнє завдання — розвиток гнучкого ринку праці та скорочення сфери стандартних умов найму і режимів робочого часу»¹. І далі ці ж автори зазначають, що «нестандартна форма зайнятості й тимчасова ро-

¹ Валітов М. Г., Силін А. А. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. — М.: Проф Эко, 2005. — С. 78.

бота, зафіксовані у тексті колективних угод або у правових актах органів державної влади, є ... необхідною поступкою профспілок організаціям роботодавців. Очевидно, що швидкі структурні зрушення у промисловому виробництві західних країн зумовили підвищення гнучкості праці. З боку підприємців було визнано доцільним зробити менш жорсткою структуру заробітної плати, підвищити гнучкість графіків робочого часу та послабити обмежувальний вплив системи трудових контрактів»¹.

Слід підтримати зарубіжних фахівців, які справедливо наголошують на тому, що дерегулювання, яке передбачає модернізацію трудового законодавства, «... не має являти собою повернення до суто ринкових механізмів, що буде означати заміну трудового права нормами цивільного права»² та повну втрату стабільності у відносинах між працею і капіталом. Дерегулювання у сучасному розумінні його природи, змісту та технологій здійснення — це не відмова від регулювання соціально-трудових відносин узагалі, а використання нових його форм і методів, це пом'якшення найбільш жорстких обмежень, що передбачені чинним законодавством у сфері захисту прав найманих працівників. Дерегулювання, про яке йдеться, це одночасно відмова від одних норм та введення інших, спрямованих на посилення важелів законодавчого характеру в цілому ряді сфер, таких, наприклад, як захист персональних даних працівника, заборона дискримінації у трудових відносинах (за різними ознаками), регламентація праці осіб, зайнятих на небезпечних виробництвах, захист прав працівників, які працюють у режимі дистанційної зайнятості, на гідні умови праці. Дерегулювання, що розглядається, це одночасне збільшення гнучкості трудових правовідносин, підвищення ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері праці, що має свої змістові рамки та регламентувальні формати, і складник заходів, які мають підтримувати, розвивати конкурентоспроможність економіки та гнучко реагувати на потреби сторін трудового договору.

У зарубіжній практиці дедалі більше знаходимо приклади нормативно-правового регулювання нестандартних відносин, що є наслідком застосування строкових трудових договорів. Зазначи-

¹ Валитов М. Г., Силин А. А. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. — М.: Проф Эко, 2005. — С. 79.

² Daubler, W. Trends in German Labour Law // Labour Law in the Post-industrial Era. Aldershot. Brookfield USA, Singapore, Sidney: Dartmouth, 1994. — P. 105.

мо, що ще донедавна строкові трудові договори не визнавалися законодавством багатьох країн. Нині цей вид трудового договору знайшов законодавче визнання у більшості країн Європи та на американському континенті. Однак можливість укладення строкових трудових договорів у багатьох країнах обмежена рядом обставин (винятків чи об'єктивних причин), приміром, «розумністю і виправданістю обмеження за теперішніх обставин» (законодавство Німеччини); «незвичністю і винятковістю, тобто особливим характером роботи (законодавство Іспанії); «сутністю роботи» (законодавство Бельгії). У деяких країнах, наприклад у Швейцарії, Великобританії, можливість укладення строкових трудових договорів не обмежується законодавством, але міститься норма, яка забороняє переукладення таких договорів кілька разів поспіль. За порушення цієї норми строковий трудовий договір може бути перекваліфіковано у безстроковий.¹ У багатьох країнах Європи діючими законодавчими або колективно-договірними актами введені норми, які обмежують терміни дії строкових угод. Так, у Франції максимальна їх тривалість не може перевищувати 18 місяців. У Німеччині, навпаки, згідно з Актом про сприяння зайнятості забороняється обмежувати максимальний термін першого найму працівників 18 місяцями. Ця норма розглядається як складник заходів щодо дерегулювання строкових трудових договорів. Італійське законодавство передбачає, що правові повноваження щодо умов укладення строкових трудових договорів мають регламентуватися нормами колективних угод, ухваленими найбільш представницькими профспілковими організаціями. Діючі в Італії галузеві колективні угоди містять норми, що укладати строкові договори не можна на термін менш як чотири місяці, а максимальна їх тривалість — 12 місяців.

В умовах, коли строкові трудові договори стають серйозною альтернативою постійної зайнятості, в законодавстві багатьох країн Заходу з'являються нові норми, що мають підвищити рівень захищеності інтересів найманих працівників. Серед них — обов'язок роботодавця забезпечити навчання працівника на час дії строкового трудового договору. Зазначимо, що в окремих країнах (Франція, Італія, деякі інші) існує державний контроль за ефективністю такого навчання.

¹ Див.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. — М.: Академия труда и социальных отношений. Юрид. фак., 2005. — С. 106.

Один із різновидів відхилення від класичної моделі трудового договору — укладення договорів на неповний робочий час. З укладенням таких договорів має місце так звана часткова зайнятість. Світова практика має певний досвід регулювання і цієї форми зайнятості. Часткова зайнятість звично трактується як робота на регулярній і добровільній основі, тривалість якої упродовж дня або тижня є коротшою за встановлену законодавчими актами або найбільш поширену тривалість робочого часу. Нині часткова зайнятість урегульована законодавством більшості європейських країн і, зокрема, нормами законодавчих актів Бельгії, Нідерландів, Іспанії, Італії, Норвегії, Португалії, Франції, Швейцарії. Так, законодавчим актом Швеції від 1982 р. передбачено, що права сторін стандартних трудових договорів поширюються і на часткову зайнятість, з урахуванням меншої тривалості робочого часу.

Форми реалізації часткової зайнятості можуть бути різними:

1) зменшення нормальної тривалості робочого часу, при цьому має місце так звана горизонтальна часткова зайнятість; 2) повна тривалість робочого дня, яка має місце лише у певні дні тижня. Отже, йдеться про чергування робочих і неробочих днів або про так звану вертикальну часткову зайнятість; 3) інші комбінації часткової зайнятості — поділ роботи між кількома особами, ранній вихід на пенсію у поєднанні з частковою зайнятістю пенсіонера тощо.

У Бельгії на рівні колективної угоди закріплено, що обставини на підтвердження обґрунтованості застосування неповної зайнятості мають носити економічний або технічний характер. У німецькому законодавстві відсутні прямі правові обмеження щодо найму працівників на неповний робочий час, як і роботи за гнучким графіком. Але закон про сприяння зайнятості вимагає, щоб у трудовому договорі обов'язково фіксувалася загальна кількість робочих годин, що її має відпрацювати працівник. Водночас чинне німецьке законодавство передбачає, що роботодавець має право встановити гнучкий робочий час окремим працівникам за умови досягнення згоди з робітничою радою. У тих країнах, де ті чи інші умови та права щодо застосування часткової зайнятості регулюються законодавством (Іспанія, Італія, Франція), знаходимо можливість обмеження свободи дій на розсуд сторін. Це стосується випадків, коли масштаби часткової зайнятості можуть суттєво порушити рівновагу у структурі зайнятості, що потребує проведення консультації між представницькими органами роботодавців і найманих працівників.

Колективні угоди, що діють на терені багатьох Європейських країн, містять норми щодо максимальної частки працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу,¹ з тим, аби не порушити рівновагу стосовно умов зайнятості в окремих галузях чи секторах економіки. У цих же угодах в окремих випадках містяться норми щодо мінімальної кількості робочих годин для частково зайнятих, які дають право на отримання соціальних пільг. Наприклад, достатньо відпрацювати 20 годин на тиждень або 4 години на день, щоб певна категорія працівників здобула право на отримання тих чи інших соціальних пільг.

Звернімо увагу ще на одну новачку у зарубіжній законодавчій практиці щодо регулювання часткової зайнятості. Так, законодавством ряду країн (Бельгія, Греція, Італія, Люксембург, Франція) передбачені положення щодо пріоритету на зміну тривалості робочого часу для частково зайнятих на повну норму робочого часу, як і зміну повної зайнятості на неповну для тих, хто бажає працювати не повний робочий день або тиждень у тій же фірмі і за того ж характеру та змісту роботи. При цьому за працівниками зберігається право на повернення до попередньої форми зайнятості.

У зарубіжній законодавчій практиці існує цілий ряд новачок щодо регулювання наявних комбінацій часткової зайнятості, що фактично спрямовано на просування гнучких форм та підвищення рівня зайнятості. Так, у законодавстві Іспанії містяться норми щодо укладення договорів на заміщення, які передбачають поділ трудових обов'язків між працівниками. Як правило, це стосується працівників передпенсійного віку, для яких згідно з договором на заміщення тривалість робочого часу зменшується на 50 %. За такого договору працівник дістає право на індивідуальну допомогу. Другу частину розподіленої роботи виконує інший працівник, прийнятий на умовах неповної зайнятості, і часто-густо це колишній безробітний. Окрім договорів на заміщення, сторони трудових відносин можуть добровільно укласти угоди про розподіл роботи. При цьому розподілу підлягає також заробітна плата та виплати, передбачені соціальним пакетом. Угоди про розподіл роботи мають законодавчу підтримку і набули значного поширення у Великобританії, Нідерландах, Ірландії, деяких інших Європейських країнах.

¹ Див.: *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М.: Интел — Синтез, 2003. — С. 101.

Ще раз наголосимо на тому, що законодавче регулювання часткової зайнятості — це намагання держави та її інститутів розв'язати двоєдине завдання:

- унормувати окремі складники гнучкого використання робочої сили задля збереження балансу інтересів сторін і суб'єктів відносин у сфері праці;
- забезпечити високий рівень зайнятості за реалізації заходів, заснованих на принципі солідарності між зайнятими, частково зайнятими і незайнятими.

Нестандартні форми зайнятості, забезпечуючи гнучкість трудових відносин, у більшості випадків відповідають інтересам роботодавців. Утім і останні мають не лише зиски від застосування нестандартних форм зайнятості. Негативні наслідки останніх для роботодавців є такими:

- реальна вірогідність погіршення якості продукції, коли на підприємство приходять менш підготовлені працівники;
- необхідність здійснювати додатковий контроль над процесом виробництва в умовах залучення непостійного персоналу;
- зростання витрат за багатьма статтями як наслідок низької продуктивності праці;
- труднощі організаційно-управлінського характеру, що пов'язані зі збільшенням чисельності персоналу, зростанням кількості робочих змін тощо;
- збільшення витрат на навчання персоналу;
- ерозія корпоративної культури в умовах масового залучення тимчасово зайнятих або зайнятих на певний термін.

Розширення практики застосування нестандартних форм зайнятості — надзвичайно складне, суперечливе за своїми наслідками явище. Кожний суб'єкт соціально-трудових відносин має свої інтереси, а отже специфічні критерії оцінки доцільності, меж, формату застосування. Один із негативних наслідків застосування нестандартної зайнятості — пряме чи приховане погіршення умов праці та зниження рівня соціальної захищеності тих, хто працює за нетиповими трудовими договорами. Справді, реальністю є те, що численна верства працівників (тимчасові працівники, частково зайняті, самозайняті, працівники за викликом, ряд інших категорій) досить часто виключаються з діючої системи соціального захисту працівників, яка як первісно, так і нині зорієнтована переважно на традиційну зайнятість.

Можна навести безліч прикладів, що демонструють прямі чи побічні дискримінаційні утиски, обмеження прав працівників, які працюють на умовах нестандартних трудових договорів. Це є наслідком недостатнього законодавчого забезпечення застосування нестандартних форм зайнятості. Водночас і колективні договори та угоди не забезпечують належного соціального захисту таких працівників. Норми цих договорів та угод нерідко взагалі не поширюються на означені категорії зайнятих. Наведемо лише деякі приклади. Так, у США роботодавці, які мають соціальний план або план соціального захисту, зобов'язані здійснювати цілий ряд виплат соціального характеру. Однак таке зобов'язання поширюється лише на працівників, які відпрацювали не менше 1000 годин на рік. До того ж працівник має пропрацювати у конкретного роботодавця більш як п'ять років¹.

Наведемо і такий приклад з американської практики. Для того щоб дістати право на пільги, передбачені Актом про відпустки за сімейними обставинами або медичними висновками, американський працівник має відпрацювати на підприємстві більше 12 місяців. Роботодавець не зобов'язаний сплачувати соціальний податок, якщо працівник отримує менше 500 доларів за квартал,² а це означає, що ті, хто працює неповний робочий час і тимчасові працівники можуть взагалі не мати право на соціальні виплати та пільги.

Обмеження прав зайнятих на умовах нестандартних трудових договорів простежується у разі припинення цих договорів. Так, приміром, німецьке законодавство про сприяння зайнятості не поширює гарантії при звільненні на частково зайнятих працівників, які відпрацювали менше 45 годин на місяць. У Нідерландах частково зайняті працівники мають той же рівень соціального захисту, що й ті, хто працює на умовах стандартних трудових відносин, але лише тоді, коли їхній трудовий договір є безстроковим. Наявність цілої низки обмежень у царині прав працівників, які трудяться на умовах нестандартних трудових договорів, — типова зарубіжна практика. Так, у Великобританії та Ірландії частково зайняті працівники користуються такими ж соціальними гарантіями при звільненні, як і повністю зайняті, але за умови, що вони працювали не менше 16 і 18 годин на тиждень відповідно.

¹ Див.: Contingent employment in the United States // Comparative labour law journal. 1997. № 4. P. 511.

² Ibid. P. 519.

Лібералізація трудового законодавства як реакція на підвищення гнучкості ринку праці має відбутися, втім актуальним залишається питання: «Якою має бути міра лібералізації та якими мають бути інституційні основи «гнучконадійності»? Здійснюючи лібералізацію трудового законодавства, маємо враховувати уроки минулого й уникати перекосів у трудових правовідносинах, які унеможливають формування «здорових» соціально-трудова відносин. У цьому контексті наведемо лише один приклад з нормотворчої практики США, де свого часу була започаткована так звана доктрина найму за бажанням, яка упродовж багатьох десятиліть дестабілізує відносини між працею і капіталом.

Загальновідомо, що трудове право США первісно формувалося на основі британського. Чимало висхідних положень американського трудового законодавства мають той же понятійний апарат і ті ж підходи щодо унормування відносин у сфері праці, які протягом століть напрацьовувалися британською наукою і практикою. Проте є як мінімум один елемент трудового права США, що «випадає» із запозиченої у Великобританії системи. Це «найм за бажанням» (*employment at will*) як унікальний і неоднозначний за оцінками та наслідками складник американського трудового права.

Підкреслимо, що британська модель правовідносин із самого початку свого формування містила два ключові положення:

- 1) надання сторонам певних гарантій від необґрунтованого і неочікуваного припинення трудових відносин;
- 2) перенесення на період найму обов'язків щодо життєзабезпечення працівника з міської або сільської общини на роботодавця.

Останній елемент цієї моделі згодом трансформувався в обов'язок роботодавця виплачувати звільненню не за їхньої ініціативи певну суму допомоги як «прожитковий мінімум» на період пошуку нової роботи.

Американська доктрина «найму за бажанням» докорінно відрізняється від розглянутої вище британської моделі щодо захисту інтересів сторін у випадку припинення трудових відносин. «Найм за бажанням» проголошує свободу сторін трудових відносин від обов'язків, що характерні для країн англо-саксонського і континентального права, а саме у США працівник і роботодавець вправі припинити трудові відносини без будь-яких взаємних попереджень, виплат і обґрунтувань цього припинення. Зазначимо, що в кінці XIX — на початку XX ст. «найм за бажанням» у США

був повсякденною правовою реальністю трудових відносин. Починаючи з середини 30-х років ХХ ст. сфера дії доктрини «найму за бажанням» послідовно звужувалась. Якщо у 50-ті роки минулого століття дві третини зайнятих у США підпадали під дію доктрини «найму за бажанням», то вже у середині 60-х років їх частка становила дещо менше половини працівників¹.

Маємо констатувати, що у другій половині ХХ ст. трудове право США доповнене рядом норм, які обмежують довільне звільнення та забезпечують певний захист працівників від зловживань роботодавця своїм правом на застосування доктрини, що розглядається. Втім, незважаючи на трансформацію американського трудового права, підвищення його ролі в обстоюванні інтересів працівників, доктрина «найму за бажанням» залишається структурним елементом діючої системи трудових правовідносин. За наявними даними судові й адміністративні органи США щороку розглядають численні справи щодо правомірності застосування цієї доктрини на практиці², однак немає підстав стверджувати, що повна відмова від концепції «найму за бажанням» — це перспектива найближчого часу. Цілком імовірно, що з черговим підвищенням гнучкості ринку праці під впливом нестабільності економічної кон'юнктури, зростаючої міжнародної конкуренції, перманентних фінансових криз доктрина «найму за бажанням» дістане нове «дихання».

Зазначаючи певні новації країн Заходу у правовому регулюванні трудових відносин за нестандартних форм зайнятості, ще раз наголосимо на тому, що і в цих країнах чинне трудове законодавство не здатне унормувати всі складники наявних тепер форм трудових відносин. Дається взнаки те, що трудове право історично виникло як комплекс правових норм, які мають захистити найманих працівників, трудовий договір з якими укладено на стандартну тривалість робочого часу і невизначений термін. Однак виникло безліч нових форм трудових договорів, нових типів працівників, умови праці яких також мають регулюватися нормами права.

Оскільки працівники, які перебувають на «полі» нестандартної зайнятості, часто-густо залишаються за межами захисної функ-

¹ Див.: *Befort, S. F. Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment* // Boston College Law Review. 2002. Vol. 43. No. 2. P. 352.

² Див.: *Haddad v. ITT Industries, Inc.* // The US District Court for the Northern District of Indiana. 12.01.2007. No. 1:05-CV-370-TLS; *Purcella v. Service Employers International* // Office of Administrative Law Judges. 27.02.2006. No. 2005-LDA-59.

ції трудового права, дедалі частіше лунають пропозиції щодо необхідності розширення його предмета, включення у нього норм, які стосуються усіх видів суспільно корисної діяльності. Існує погляд, що задля узгодження гнучкості відносин і захисту трудящих доцільно у трудовому праві замінити поняття «зайнятість» поняттям «праця», а поняття «найманий працівник» поняттям «трудящий» незалежно від характеру відносин зайнятості¹.

На завершення підкреслимо, що нестандартні форми зайнятості — це глобальний феномен соціально-трудової сфери кінця XX — початку XXI ст. Очевидно, що ці форми і надалі будуть зберігатися та ймовірно поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку, потреби сторін соціально-трудових відносин, насамперед роботодавців.

За наявного спектра форм зайнятості політика держави у цій сфері має забезпечити баланс між дерегулюванням і гнучкістю, з одного боку, і стабільністю, передбачуваністю, надійністю стану працівника — з іншого. Це потребує подальшого наукового опрацювання цієї проблематики, об'єднання потенціалу та напрацювань представників різних галузей наук (економічних, юридичних, соціологічних тощо) задля утвердження «здорових» відносин у царині безпосереднього докладання праці, забезпечення соціальної згуртованості суспільства та підвищення якості трудового життя економічно активного населення.

¹ Див.: Болле П. Динамика перемен и защита трудящихся // Международный обзор труда. — 2002. — № 3—4. — С. 161.

3.1. Держава як суб'єкт регулювання соціально-трудової сфери: імплементація нових та модернізація класичних функцій

Одна з «вічних» проблем, що їх покликані розв'язувати економічна теорія та господарська практика, полягає в обґрунтуванні змісту і віднайденні оптимальних меж втручання держави в економіку ринкового типу в цілому і її соціально-трудову сферу зокрема. Ринок як одне з великих досягнень людської цивілізації пройшов випробування часом та довів свою значну життєву силу. Є всі підстави стверджувати, що новітня історія не знає жодного прикладу високорозвинутої, мобільної, гнучкої, ефективної економіки без ринку. Водночас ринок слід розглядати як складник моделі соціально-економічного розвитку, а не як її всеохопну систему. Ринкової економіки, яка б функціонувала виключно на засадах саморегулювання, у світі практично не існує. Ринок вельми потужно впливає на економічні, соціальні, міждержавні відносини, але він не в змозі їх упорядкувати, надати системності з урахуванням інтересів усіх соціальних сил суспільства. Другим важливим складником ефективної моделі соціально-економічного розвитку є державне регулювання.

Ринкове і державне регулювання — це єдиний економіко-правовий та організаційно-економічний механізм, який постійно пристосовується до внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, що змінюються в часі та просторі. Це підтверджено всім світовим досвідом і зафіксовано наукою. Відомий економіст П. Самуельсон, досліджуючи роль держави у функціонуванні ринкової економіки, справедливо зазначав, що обидві сторони — ринок і держава — суттєві. Управляти економікою за відсутності того чи іншого — усе одно, що намагатися аплодувати однією рукою.

За будь-яких моделей ринкової економіки за державою завжди залишаються такі класичні функції, як: стимулювання ділової активності та боротьба з монополістичними тенденціями; захист прав власності; забезпечення законності і правопорядку у сфері

господарювання, свободи підприємництва; регулювання грошового обігу, забезпечення стійкості національної валюти; формування та реалізація соціальної політики; контроль за зовнішньоекономічною діяльністю; забезпечення економічної й екологічної безпеки країни тощо. Жодна з наведених функцій не зникає та не втрачає своєї ролі. В історичному аспекті зміни стосуються лише форм, способів, механізмів здійснення державою цих функцій.

Правомірною є й постановка питання про існування та необхідність дотримання мінімально необхідних і максимально допустимих меж державного втручання в економіку ринкового типу. Ці межі рухомі й залежать від багатьох чинників: досконалості механізмів ринкового саморегулювання, ефективності роботи недержавних інститутів, стану соціальної динаміки та рівня узгодження між економічним і соціальним розвитком кола й масштабності завдань, розв'язання яких перебуває поза площиною дії законів ринку. Проте за будь-яких умов розширення державної присутності в економіці має свої межі, що визначаються природним «рівнем насичення».

Важливим складником державного регулювання економіки була і залишається участь держави у визначенні та реалізації соціальної політики в цілому і формуванні та регулюванні соціально-трудових відносин зокрема. Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвинутішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання в процеси регулювання соціально-трудової сфери, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно ж, різні.

Практика безпосередньої участі держави в регулюванні відносин у сфері праці існує вже не одне століття. Масштабною та досить успішною стала практика регулювання ринкової економіки і, зокрема, її соціально-трудової сфери у першій третині ХХ ст. Економічна теорія та передусім кейнсіанська школа і представники західної господарської практики доходять висновку щодо необхідності посилення ролі держави в регулюванні соціально-економічних процесів, що пов'язано: по-перше, з внутрішніми вадами самого ринкового господарства та необхідністю перегляду уявлення про всеосяжну роль концепції «економічної людини», коли людина виступає як суб'єкт постійної максимізації корисності або як «блискавичний обчислювач» задоволень і неприємностей. Стає очевидним, що інституціональні, соціальні, духовні, психологічні та чимало інших чинників досить сильно

впливають на мотивацію суб'єктів ринкової економіки. По-друге, «ідеальні» властивості ринку як саморегулювальної системи — це все ж певна абстракція. Теоретично доведена необхідність низки умов для створення досконалого ринку. Серед них можна назвати: великий і регулярний попит; необмежену кількість учасників господарської діяльності; абсолютну мобільність чинників виробництва; вільну конкуренцію серед покупців та продавців; наявність повної вірогідної інформації в учасників конкуренції. Досягти всіх цих й інших необхідних умов для створення досконалого ринку на практиці майже неможливо.

Під впливом кейнсіанської теорії в більшості країн Заходу, починаючи з 30-х років XX ст., сталося кількісне збільшення завдань державного управління, їх якісне ускладнення та зростання масштабності. На формування сучасного уявлення про роль і напрями державного впливу на економіку ринкового типу та, зокрема, її соціально-трудова сфера, вплинули концепції (теорії) соціальної держави. Сутність ідеї соціальної держави в найузагальненішому вигляді полягає в політичному, правовому, соціально-економічному упорядкуванні життя суспільства на принципах соціальної справедливості, свободи особистості, солідарності. Цільові функції соціальної держави полягають у створенні умов для розвитку громадянського суспільства, виконанні соціально-економічних завдань, що забезпечують економічне зростання та розподіл створеного суспільного продукту в інтересах більшості населення.

Українські фахівці в галузі соціально-трудових відносин В. Хара й В. Новіков справедливо наголошують на тому, що «соціальна держава як системоутворююча основа підпорядковує принципу соціальності діяльність усіх ланок економіки. Фактично це зобов'язує уряд здійснювати політику, спрямовану на забезпечення достойного рівня життя людини, задоволення основних життєвих потреб усіх соціальних верств і груп населення, на утвердження в суспільстві соціальної справедливості»¹.

Серед сучасних теорій, які не лише зробили помітний внесок у методологічне обґрунтування сутності та ролі соціальної держави, а й набули статусу офіційної державної доктрини і основи програм економічної діяльності, виділимо теорію соціального

¹ Хара В., Новіков В. Побудова соціальної держави — загальне національне завдання // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 3. — С. 27.

ринкового господарства, розробником якої та безпосереднім упроваджувачем на практиці був Людвіг Ерхард, та шведську «модель соціалізму», ідеологом котрої є лауреат Нобелівської премії Гуннар Мюрдаль.

За висновками німецького економіста Людвіга Ерхарда, «...підвищення господарської продуктивності не є, звичайно, самоціллю. Сутність соціального ринкового господарства лише тоді можна вважати цілком досягнутою, коли одночасно з високою продуктивністю знижуються ціни, забезпечуючи, отже, підвищення реальної заробітної плати»¹. Заслугує на увагу й таке висловлювання ідеолога німецьких економічних реформ, що здійснювалися в повоєнний період: «Хоча призначення економіки полягає саме в тому, щоб слугувати споживанню (щоправда, не тільки в примітивному матеріальному розумінні), усе ж це ще не є разом єдиною кінцевою метою господарської діяльності. Свій сенс економіка черпає з усієї всеохопної сфери життя народу, і це усвідомлення входить тому своїм корінням в галузь визначення останніх, кінцевих цінностей, раціональним шляхом не усвідомлюваних ... Над нами тяжіє загроза стати жертвою манії зводити до легкорозв'язуваних формул також і якісні цінності, що оточують нас, і понести їх на ринок, але дізнаємося при цьому, що щастя не є все ж чимось, що можна було б «купити»².

У другій половині XX ст., й особливо починаючи з 70-х років, у країнах із ринковою економікою під впливом теорій та концепцій, які поступово потіснили кейнсіанську теорію (монетаризм, неокласицизм тощо) і теорій, що її розвивають, владоможна еліта неодноразово переглядала парадигму державного управління, практику визначення мінімально необхідних та максимально допустимих меж державного втручання в економіку ринкового типу, масштаби соціального складника державної політики.

Слід наголосити, що в економічно потужних, політично стабільних країнах Заходу соціальна держава вже давно є реальністю та невід'ємним атрибутом суспільного життя. Активний процес розбудови соціальної держави в Україні має супроводжуватися науковим опрацюванням цієї проблематики. Маємо констатувати, що у вітчизняній літературі теоретичні та прикладні аспекти розбудови соціальної держави донедавна майже не висвітлюва-

¹ *Ерхард Людвиг*. Благосостояние для всех. — М.: Начала-Пресс, 1991. — С. 199.

² Там само. — С. 315.

лися. У доперебудовчий період ця проблематика вважалася закритою для нашої економічної теорії, оскільки все, що пов'язане з поняттям «соціальна держава», уважалось винаходом буржуазної науки.

Для нинішніх умов господарювання, характерними ознаками яких є нестабільність, домінування кризових явищ в економіці на тлі незначної стабілізації та збереження низького життєвого рівня абсолютної маси населення, постійного відтворення суперечностей між працею і капіталом, проблематика соціальної держави вважається неактуальною або ж такою, дослідження якої є завданням віддаленої перспективи. «Закритість» проблематики соціальної держави, тож і недооцінка необхідності її всебічного дослідження сьогодні зумовили значне відставання як вітчизняної теорії, так і практики становлення атрибутів соціальної держави в Україні. Це своєю чергою зумовлює необхідність перегляду сучасних стереотипів, здійснення прориву в теорії та практиці становлення соціальної держави.

Маємо констатувати, що на рубежі двох тисячоліть і в політичних, і в наукових колах усього світу відбувається переосмислення ролі державного регулювання економіки, спричинене глобальними викликами сьогодення і, зокрема, перманентними фінансово-економічними кризами та глибокими соціально-економічними реформами, які здійснюються в різних країнах задля набуття конкурентних переваг й адаптації до умов нової економіки (економіки знань).

Необхідність масштабного втручання держави в процеси функціонування економіки ринкового типу вимушені визнати і прихильники ліберальної економіки. Так, співробітники та консультанти Світового банку, аналізуючи процеси трансформації економіки в країнах Центральної і Східної Європи, зазначають, що «у багатьох сферах діяльності... умови, необхідні для ефективної роботи приватних ринків, здебільшого відсутні, і лише старанно сплановане втручання держави може поліпшити справу. Отже, провідна роль держави в розвитку людського капіталу може бути виправдана міркуваннями ефективності»¹. І далі ці самі автори зазначають: «Встановлення межі між державою і ринком є центральною проблемою економічної реформи... Колишні соціа-

¹ Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под ред. Н. Барра. — М.: ИКЦ «ДИС», 1997. — С. 25.

лістичні країни на власному гіркому досвіді прийшли до розуміння того, що суто централізоване планування не працює. Проте було б дуже серйозною помилкою припускати, що інше просте рішення — приватні ринки завжди і всюди — оптимальні. Реалістичніший висновок полягає в тому, що державне втручання в ринковій економіці здійснюється набагато рідше, ніж це практикувалося за минулих режимів у країнах Центральної та Східної Європи»¹.

У контексті глобалізації мають бути переглянуті сучасні погляди на необхідність обмеження впливу держави на економіку ринкового типу. Автор не поділяє думки, що глобалізація світової і зростання відкритості національної економіки призводять до зниження ролі державних інститутів та їхнього регульовального значення. За нашою оцінкою, твердження прихильників неоліберального варіанта економічного розвитку (Ф. Хаєка, М. Фрідмана та ін.), що в умовах глобалізації роль держави має послаблятися, залишаються лише теоретичними судженнями, котрі не мають практичного підтвердження.

Ідеї «дешевої», «малої» держави, мінімального її втручання в економічне буття суспільства, що їх пропагує чимало теоретиків і політиків Заходу та їхніх вітчизняних прихильників, потребують критичного сприйняття, адже при цьому не враховуються чи ігноруються реалії сьогодення.

Маємо констатувати, що остання світова фінансова криза змусила багатьох, зокрема й консервативних лібералів, дещо поновому оцінити роль держави в економіці ринкового типу. Звернімо увагу на те, як чиновники і бізнесові структури різних рівнів та політико-економічних поглядів із настанням кризи спрямували свої надії на уряди своїх країн. Начебто раптом з'ясувалося, що за умов, які породжені світовою кризою, лише держава в змозі допомогти і бізнесу, і широким верствам населення та впоратися з навислими загрозами.

Загрози економічної і соціальної стійкості для країн світу, породжені першою світовою кризою ХХІ ст., виявилися настільки великими, що в листопаді 2008 р. у Вашингтоні зібрався саміт «групи 20», за результатами якого прийнято «Декларацію про фінансові ринки і світову економіку». Головним лейтмотивом цієї Декларації є заклик до об'єднання зусиль задля коригування дії

¹ Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под ред. Н. Барра. — М.: ИКЦ «ДИС», 1997. — С. 36.

ринкових сил і, зокрема, через посилення ролі держави, передусім у сферах діяльності, породжених інформаційно-комунікаційними технологіями.

У «Декларації про фінансові ринки і світову економіку» зазначається, що політики, а також регулювальні та контролюючі інстанції в ряді розвинутих країн належним чином не враховували і не боролися з наростаючими ризиками на фінансових ринках, не йшли у ногу з фінансовими інноваціями і не брали до уваги системні наслідки заходів щодо регулювання, які здійснювалися на національному рівні. Зауважимо, що поява цієї Декларації — це не стільки свідчення перемоги прагматизму над лібералізмом, скільки віха на шляху становлення нової парадигми економічного розвитку у ХХІ ст., усвідомлення нової ролі держави на зламі двох тисячоліть. Поточна криза вочевидь продемонструвала, що населення і бізнес дедалі більше покладають надії на державу, потенціал якої здатний згладити наслідки кризи, вивести економіку на нову орбіту та дати старт для нового економічного зростання.

Отже, висновок щодо необхідності масштабної, багатовекторної ролі держави у формуванні та реалізації соціально-економічної політики підтримується (повністю чи частково, з певними застереженнями) представниками усіх економічних кіл та течій, включаючи правих лібералів. Утім актуальною залишається конкретизація цього положення, тобто розуміння того, у чому полягає сучасна роль держави, її функції та методи (засоби, важелі) їх реалізації. Це потребує всебічного, вираженого, неупередженого аналізу, уникнення роздумів про «державу взагалі».

Різноманітність думок щодо ролі та місця держави в економіці ринкового типу не в останню чергу пояснюється однобічним тлумаченням суперечливих тенденцій, що характерні для сучасної практики господарювання. Одна з них полягає в скороченні державного сектору економіки, зменшенні масштабів директивного управління, перетворенні держави лише в одного із суб'єктів регулювання суспільних відносин. Друга, протилежна тенденція, виявляється в розширенні й ускладненні завдань держави у зв'язку зі зростанням бюджетного навантаження у міру збільшення середньодушового ВВП; необхідністю переходу на новий етап технологічного й економічного розвитку та набуття чи збереження національною економікою конкурентних переваг; потребою глибоких інституціональних перетворень на «ниві» соціально-трудової сфери тощо.

Що ж стосується українських реалій, то їх особливість полягає в тому, що держава і суспільство в цілому мають одночасно:

1) завершувати формування державних інститутів, притаманних сучасним умовам розвитку економіки і суспільства;

2) дбати про формування сегмента нової, постіндустріальної економіки;

3) продовжувати підтримувати сегменти індустріального типу економіки, які забезпечують формування ВВП та розв'язання соціальних проблем;

4) сприяти зменшенню асиметрії у царині економічного і соціального розвитку;

5) розбудовувати інститути громадянського суспільства;

6) виконувати надскладні завдання наздоганяльного розвитку.

Тому не можна з огляду лише на окремі тенденції однозначно підтримувати заклики до зміни обсягів державного управління.

Автор монографії послідовно обстоював і обстоює думку, що ринкову трансформацію не можна віддавати на відкуп самому ринку, бо лише «ринкові романтики» можуть намагатися скористатися перевагами ще не існуючих інститутів. «Мистецтво управління економікою, — як наголошував автор, — полягає передусім у відшуканні оптимального варіанта поєднання ринкових і державних важелів. Ринок повинен працювати, створювати сильні мотиви, мобільність, ефективність виробництва, а держава — йому активно допомагати, створювати “правила гри”, регулювати економіку на макрорівні, всіляко сприяти соціальному миру в суспільстві»¹.

На думку автора, прийняти виклики, породжені глобалізацією, можна лише опанувавши новий системний підхід до аналізу реальностей, що сформувалися наприкінці минулого та на початку нового тисячоліття. За такого підходу національну державу слід розглядати як відносно самостійну макросистему, суб'єкт загальносвітових відносин й одночасно як ланку, елемент, підсистему загальнопланетарної системи. Стратегічними завданнями держави в умовах глобалізації є опрацювання та здійснення виваженої загальнонаціональної політики, яка дає змогу, по-перше, відповісти на виклики глобалізації; по-друге, усіляко сприяти стійкому розвитку країни, максимально можливому використанню пере-

¹ Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Фірма «Праця», 1997. — С. 20.

ваг, пов'язаних із розширенням доступу до новітніх технологій, світових ринків капіталів і товарів; по-третє, забезпечити захист загальнонаціональних інтересів, унеможливити чи максимально знизити загрози для національної економіки, спричинені глобалізацією; по-четверте, забезпечити зростання добробуту населення.

Обґрунтовуючи концепцію сучасної ролі держави у розвитку економіки в цілому і її соціально-трудової сфери, зокрема, соціальну значимість, масштабність та якісне ускладнення функцій держави, наголошуємо на такому.

Роль, функції держави, важелі її впливу на економіку в цілому і соціально-трудову сферу, зокрема, на рубежі двох тисячоліть мають бути далеко не ті, що були 50, ба навіть 15—20 років тому. Втім відповіді на запитання: «Якими є і мають бути сучасна роль і функції держави? Якщо вони змінюються, то якою має бути їх ієрархія? Якими мають бути послідовність і темпи імплементації нових та заміни класичних функцій держави?» не прості. Маємо врахувати безліч зовнішніх і внутрішніх чинників та обставин, котрі, як свідчить глибокий аналіз, по-різному впливають на можливість, здатність, необхідність та масштабність державного регулювання суспільних відносин.

Звернімо увагу на дію лише окремих чинників та вплив обставин на діяльність держави, її потенційні і реальні можливості за сучасних умов. Так, кожна країна без сумніву прагне мати якомога більше конкурентних переваг, набуття яких потребує активної участі держави у різноманітних сферах соціально-економічного розвитку суспільства. Водночас реальністю є те, що дедалі більше урядів країн перебувають у стані залежності від поведінки урядів інших країн, а також від політики та дій міжнародних організацій.

Маємо акцентувати увагу на те, що перелік питань, які потребують погодженого вирішення на міждержавному рівні, постійно збільшується. Тобто є всі підстави стверджувати, що широке співробітництво держав аж до розв'язання багатьох питань на наднаціональному рівні за участі міжнародних організацій у багатьох сферах — виробничій, торговельній, фінансовій, науково-дослідній, контролі за діяльністю ТНК, екологічній, військовій, соціальній тощо — це потреба і вимога глобальної економіки. Тож активізація глобалізаційних процесів висуває нові завдання перед інститутами державної влади, потребує об'єднання їхніх зусиль, що своєю чергою стимулює розвиток інтеграції, взаємозалежності економік, всього того, що вписується у поняття «глобалізація».

На сучасному етапі однією з умов ефективної реалізації права національного суверенітету стає створення між- і наднаціональних органів, делегування їм повноважень у багатьох сферах суспільного життя.

Неупереджений аналіз свідчить, що світ упритул підійшов до межі, за якою без відмови від певної частки свого суверенітету жодна країна світу не може убезпечити себе від несприятливих наслідків глобалізації, гарантувати стійкий соціально-економічний розвиток. Звичайно, за цим стоїть певне звуження автономності держав, необхідність йти на компроміси у міждержавних відносинах. Отже, вимогою сьогодення стає певне обмеження суверенних функцій держави та делегування деяких, а нерідко й значних, повноважень наднаціональним інститутам, що нині широко практикується в рамках Європейського Союзу, інших регіональних об'єднань. Нині основними міжнародними інститутами, які діють на полі упорядкування міждержавних стосунків та відіграють суттєву роль у регулюванні глобалізаційних процесів, є ООН, МВФ, Світовий банк, Світова організація торгівлі, міжнародні організації, що побудовані за регіональним, галузевим чи функціональним принципами. До останніх належать і організації, що безпосередньо стосуються регулювання соціально-трудої сфери у її світовому вимірі — це Міжнародна організація праці, Міжнародна організація міграції.

Широковживана теза про те, що глобалізація формує світ і світопорядок більш однорідний і єдиний, досить сумнівна. Насправді світ залишається різноманітним, а інтереси країн далеко не завжди збігаються. Інша справа, що відстані стають меншими завдяки розвитку комунікаційно-інформаційних технологій, транспортної інфраструктури. Але при цьому зростає взаємозалежність між країнами, урізноманітнюється палітра інтересів, а це вже не має спільного з однорідністю і єдністю.

Посилення ролі транснаціональних корпорацій, міжнародних організацій, потреба обмеження суверенітету окремих країн, зростаюча інтернаціоналізація економічних відносин дають підстави окремим науковцям стверджувати якщо не про відмирання, то про послаблення ролі держави за сучасних умов. Утім діалектика взаємозв'язку між глобалізацією світової економіки, масштабами державної діяльності, функціями держави, роллю інститутів національних держав надто складна, неоднозначна за формами прояву. Держава і за сучасних умов має всю повноту влади, а пере-

давання частини суверенітету міжнародним і наднаціональним органам не означає зниження абсолютної її ролі. В умовах глобалізації національні господарства дедалі більше втягуються у глобальний господарський комплекс, що інтенсивно формується, стаючи його складником. За цих умов підвищується заінтересованість країн у збереженні стабільних господарських зв'язків, зменшується схильність до конфліктної поведінки. Проте зростаюча взаємозалежність не усуває протистоянь як між державами, так і окремими суб'єктами господарювання. Останні і в умовах глобалізації вели і будуть вести боротьбу за сфери впливу, фактори виробництва, ринки збуту.

Нині, коли у світі зберігаються повноцінні політичні кордони, інститути держави продовжують нести відповідальність перед громадянами країни за їх добробут, якість життя, стійкий розвиток суспільства. Однак економічні кордони стають все більш умовними, ефемерними. В умовах функціонування глобального ринку по-іншому має сприйматися зовнішнє і внутрішнє, втрачає сенс їх протиставлення. На передній план висувається завдання ефективної вбудови внутрішнього ринку у глобальний. При цьому кожна країна заінтересована в тому, щоб саме у межах її кордонів, її території мав місце найбільший внесок у наращення вартості продукції, що надходить на глобальний ринок. Звідси випливають і пріоритетні напрями діяльності національних урядів.

Наприклад, у країнах Європейського Союзу до пріоритетних напрямів «нової промислової політики» належать:

- створення передумов для підвищення конкурентоздатності національної економіки і сприяння національним товаровиробникам виходу на нові ринки і ринкові ніші;
- посилення інноваційної активності, розвиток наукомістких секторів економіки;
- прискорення процесів реструктуризації компаній і галузей;
- удосконалення інституціонального середовища;
- захист прав інтелектуальної і промислової власності;
- підвищення якості робочої сили.

У доповіді, надрукованій в 1997 р., — «Держава у світі, який змінюється» стверджується про неможливість забезпечити стійкий економічний і соціальний розвиток без ефективної держави¹. Автори цієї доповіді вважають неправомірною саму постановку

¹ Див.: The State in a Changing World. — Wash., The World Bank, 1997.

питання про більшу чи меншу участь держави в економіці країни, оскільки користь чи не користь (зло) від діяльності держави як, до речі, й іншого суб'єкта, визначається не її масштабами, а здатністю створити умови для забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Масштабною та дієвою має бути роль держави у тих сферах суспільного відтворення, де ринок явно не справляється із задоволенням суспільних потреб або загострює соціальні проблеми. Йдеться про так звані провали ринку (market failure).

До традиційних функцій держави, що мають відтворюватись і за нинішніх умов (не девальвують в умовах глобалізації), належать:

- безпосередня участь у виробництві «суспільних благ», що мають спільне споживання (освіта, оборона, водопостачання, розвиток соціальної інфраструктури, охорона громадського порядку та навколишнього середовища тощо);

- стабілізація економіки за допомогою інструментів макро-економічної політики;

- вироблення та реалізація регуляторної політики в галузях, де існують умови природної монополії;

- проведення соціальної політики, що має узгодити економічний та соціальний розвиток.

Результати досліджень і узагальнень, виконаних автором монографії, дають підстави для твердження, що в міру розвитку глобалізації та ускладнень, що нею породжуються, існує необхідність у:

- модернізації класичних функцій держави;
- імплементації нових функцій до сфери діяльності органів державної влади, оскільки розширюється коло питань, що потребують розв'язання за безпосередньої чи опосередкованої участі держави;

- оволодінні новим інструментарієм впливу з боку органів державної влади на економічний та суспільний розвиток.

Звертаючись до проблематики класичних функцій держави у соціально-трудої сфері та їх модернізації, маємо наголосити на тому, що багатоманітність класичних функцій держави в соціально-трудої сфері на сучасному етапі впливає з її статусу та ролі у функціонуванні суспільства в цілому. Виступаючи одночасно чи поперемінно в різних ролях, а саме власника засобів виробництва і, відповідно, роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалога, арбітра, посередника, примирника, гаранта прав

і свобод членів суспільства, держава не може не відігравати значної ролі у формуванні, регулюванні та розвитку соціально-трудових відносин. Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Але за будь-яких умов держава має бути заінтересована в реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників, узгодженні їхніх інтересів на правових та партнерських засадах.

Держава насамперед має виконувати законодавчу функцію, формувати та вдосконалювати національне трудове законодавство з урахуванням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці відповідно до національних умов. Сучасна практика переконливо свідчить, що законодавча функція держави має передусім суттєве стабілізувальне значення для соціально-трудових відносин. Правова регламентація в цій сфері стосується таких принципів питань, як офіційне визначення суб'єктів і органів соціального партнерства, правил та механізмів взаємодії сторін у сфері праці, правових норм їхньої відповідальності за невиконання колективних договорів і угод та інших спільних домовленостей, установлення державних мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування.

Значною є роль держави як сторони соціального партнерства. Тристороннє співробітництво — перевірена на практиці багатьох країн форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників. За такої форми співпраці реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами, а органи, що представляють інтереси держави, мають можливість на практиці перевірити дієвість принципів соціального партнерства, досконалість чинної правової бази, реалізувати загальнодержавні інтереси. При цьому держава має здійснювати процедури, що забезпечують ефективні консультації, регулярні переговори між представниками сторін соціального партнерства з питань, які становлять предмет соціально-трудових відносин.

Сприяння держави інституту колективних договорів та угод у країнах із ринковою економікою полягає і в тому, що урядові структури надають приватним підприємствам консультативну та науково-методичну допомогу з різноманітних питань — від інфляції про рівень заробітної плати в окремих сегментах ринку праці до допомоги в побудові систем оплати праці й застосуванні

норм трудового законодавства. У багатьох західних країнах (США, ФРН, Франції, Бельгії, Італії та ін.) за сприяння державних органів розроблені довідково-методичні матеріали з питань тарифікації робіт та персоналу, нормування праці, регламентації трудової діяльності тощо.

Значна роль належить державним органам і в регулюванні питань щодо застосування колективних договорів та угод, зокрема зі встановленням правової відповідальності за невиконання їх умов. Стабілізувальна й регулювальна роль держави в галузі соціально-трудова відносин виявляється і в поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоч формально колективні договори поширюються лише на підприємства (організації), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальній дійсності нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору у сфері праці. Подібна практика особливо характерна для періоду економічної нестабільності, коли підприємці задля виживання в конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, суттєво знижують витрати соціального характеру, тож мають певний економічний вигаш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства як запобіжник вирівнювання стартових умов підприємств діє в багатьох країнах Західної Європи (Франція, Італія, ФРН, Нідерланди, Бельгія, Швейцарія).

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудова відносин. Ці функції реалізуються як через введення в дію законодавчих, нормативних актів, так й ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудова відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектору, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо.

Потреба у нових та розширенні, модернізації класичних функцій держави у соціально-трудова сфері зумовлена тим, що глобалізація економічних і соціальних інститутів продукує нові й нові проблеми, розв'язання яких можливе лише за активної участі держави. Не потребує спеціальних доведень, що для більшості

країн світу дедалі загальнішими постають проблеми: регулювання міграційних процесів, небувалої конкуренції та боротьби за інтелектуальні ресурси, у тому числі за носіїв найбільш високоякісного людського капіталу, подолання теперішньої практики відмивання брудних грошей, що зачіпає інтереси усіх суб'єктів соціально-трудових відносин; унормування оподаткування в умовах перебування на території країни філій транснаціональних компаній, що пов'язане з наповненням бюджетів різних рівнів та створенням передумов для розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері; контролю фінансової сфери задля пом'якшення впливу фінансових криз на соціально-трудоу сферу; боротьби з ухиленням від сплати податків.

Маємо наголосити на тому, що реалізація державами соціальної функції, включаючи й держави з найбільш розвинутою ринковою економікою, відбулася в останні роки на тлі дії низки чинників, що стали джерелом серйозних фінансових і навіть моральних проблем. Ідеться про зростаючі масштаби імміграції, що збільшує частку домогосподарств з низькими доходами, підвищення частки осіб пенсійного віку у загальній чисельності населення, збільшення абсолютних і відносних показників неповних сімей, послаблення стимулів до пошуку роботи, що мало місце в ряді країн; необхідність зниження податкового тягаря для працівників, які, сплачуючи податки, поповнюють бюджети різних рівнів; зростання рівня безробіття; нові вимоги до людських ресурсів і необхідність збільшення соціальних видатків на їх розвиток.

Ці та інші чинники й обставини, що ними породжені, ставлять перед урядами країн архіскладні завдання у царині вироблення і реалізації соціальної політики. Справді, як в умовах невисоких темпів економічного зростання підтримувати високі соціальні гарантії? Як в умовах обмежених ресурсів забезпечувати розв'язання глобальних соціальних завдань — стійке підвищення якості людських ресурсів, розвиток соціальної інфраструктури, підвищення якості життя? Як при цьому не заманити певну категорію людей у «пастку бідності», утриманства, не послабити стимули пошуку роботи, узгодити наявні соціальні гарантії з мотивацією зароблення основної частки доходів своєю активною трудовою діяльністю?

Сформовані за останні десятиліття інститути соціального захисту і соціальної політики в цілому стали невід'ємним складником механізмів функціонування соціально орієнтованої ринкової

економіки і громадянського суспільства. Без цих інститутів економіка і суспільство розвиватися вже не можуть. Тому реакцією на виклики, що постали перед соціально-трудовою сферою, може бути лише запровадження більш гнучких, більш «точкових» (адресних) форм соціальної допомоги, орієнтація соціальних стандартів і на підтримку населення, і на збереження стимулів до активної трудової діяльності. При цьому вкрай важливо засвоїти нову філософію соціального розвитку як філософію розвитку людини упродовж життя зі збереженням певних соціальних гарантій. Можна погодитися з економістами, які стверджують, що ключовий конфлікт постіндустріального суспільства — це суперечність між граничними можливостями держави мобілізувати доходи і системою швидко зростаючих соціальних зобов'язань¹.

Одна з новацій в діяльності інститутів держави західних країн останніх десятиліть полягає у реформуванні державних фінансів задля підвищення ефективності їх використання та скорочення державних витрат, які досягли граничних розмірів. При цьому для всіх західних країн характерна, з одного боку, відмова від багатьох господарських програм, повне або часткове припинення участі держави в багатьох сферах діяльності, а з другого — зростаюча концентрація ресурсів, які спрямовуються на розвиток науки, соціальної сфери, що супроводжується реформуванням останньої.

Дані табл. 10 свідчать, що в структурі державних витрат за останні чотири десятиліття відбулися суттєві зміни. Аж до середини 1990-х років частка державних витрат у країнах, що аналізуються, збільшувалася. Ще більшими темпами зростала частка трансфертів, які поглинали близько половини всіх державних витрат. У США та Японії частка останніх у 90-ті роки XX ст. становила приблизно 35 % ВВП, а в європейських країнах вона наблизилася до 50 % з подальшим її скороченням на початку нового століття до 40—45 %.

Такою ж є тенденція щодо динаміки соціальних трансфертів. Так, якщо у США, Японії та Великобританії у середині 90-х років їх частка становила 15 % ВВП, то вже у 2005 р. вона знизилася до 11—13 %. У країнах Європи (табл. 10), частка соціальних трансфертів у середині 90-х років становила 20—25 % ВВП, а вже в 2005 р. знизилася до 17—19 % ВВП.

¹ Див.: Гайдар Е. Экономичный рост и человеческий фактор // Вестник Европы. Т. IX. — 2003. — С. 83.

Таблиця 10

ДЕРЖАВНІ ВИТРАТИ (І) І СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФЕРТИ (ІІ), % ВВП*

Країна	Роки											
	1960		1970		1980		1995		2000		2005	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Німеччина	36,8	18,1	39,1	19,5	48,3	25,7	49,5	22,0	44,3	18,7	44,8	19,5
Франція	29,7	13,4	40,3	16,7	46,1	22,6	53,7	25,0	47,9	18,1	48,8	18,4
Італія	...	13,1	34,7	16,9	41,9	21,2	51,9	20,0	43,8	16,7	43,5	17,4
Велико-британія	34,5	10,2	39,1	13,2	44,9	16,4	43,4	15,0	37,8	13,3	39,8	13,3
США	27,1	7,3	30,7	10,4	33,7	15,0	33,1	15,0	35,6	15,0	35,0	12,2
Японія	25,5	4,0	19,2	5,7	32,6	11,9	35,6	15,0	38,1	16,0	...	11,2

* I — усі витрати; II — витрати на соціальне забезпечення, допомогу безробітним, пенсії, охорону здоров'я (освіту не включено).

Джерела: Challenge. May — June 1996. P.19; OECD Economic Outlook. June 1996. P. 24. A 31; European Economy. 2001. № 3. P. 210 — 234; 2006. № 6. P. 213 — 241.

Одна з тенденцій формування сучасної бюджетної політики зарубіжних країн — зміна структури державних витрат з орієнтацією на розвиток людського капіталу. Останній досягається передусім збільшенням вкладень у розвиток освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки та перепідготовки кадрів. Ці вкладення є інвестиціями у людський капітал, яким належить пріоритетна роль у підвищенні конкурентоздатності суб'єктів господарювання і економіки в цілому та забезпеченні стійкого соціально-економічного розвитку.

Дані табл. 11 переконливо свідчать, що у найбільш розвинутих країнах світу значна частка суспільних ресурсів спрямовується саме на формування та розвиток людських ресурсів, причому вона набагато перевищує витрати на оборону.

Таблиця 11

СТРУКТУРА ДЕРЖАВНИХ ВИТРАТ, 2004 р., % ВВП

Країна	Види державних витрат		
	оборона	охорона здоров'я	освіта
Німеччина	1,4	8,7	4,8
Франція	2,5	7,7	5,6
Італія	1,9	6,3	4,7
Швеція		8,0	7,6
Великобританія	2,6	6,9	5,3
США	4,0	6,8	5,7

Джерело: The Work Bank. World Development Indicators 2006. Wash., 2006.

На думку автора, здатність держави сконцентрувати ресурси на розвиток освіти, охорони здоров'я — один із головних показників її дієвості, здатності відповісти на виклики ХХІ ст., в умовах, коли саме людський капітал стає основним фактором економічного розвитку.

Підтримання на високому рівні витрат на освіту і охорону здоров'я забезпечує не лише приріст людського капіталу та формування конкурентних переваг, а й сприяє підвищенню доходів населення та їх вирівнюванню. Один з авторів теорії людського капіталу Т. Шульц ще на початку 70-х років ХХ ст. зазначав: «Оскільки розподіл особистих доходів від звичного капіталу (власності, що дає прибуток) набагато більш нерівномірний, ніж

від людського капіталу, і оскільки запас людського капіталу збільшується порівняно з величиною звичного капіталу, постільки за інших рівних умов нерівність у розподілі особистих доходів внаслідок цього скорочується»¹. Ось чому державні витрати на охорону здоров'я, освіту, професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації є чи не найбільш соціально значимими.

Отже, саме завдяки активній участі держави у розвитку людського капіталу та державному впливові на такі компоненти розподільних відносин, як мінімальна заробітна плата, оподаткування доходів фізичних осіб тощо, в західних країнах, передусім у тих, які дотримуються менш ліберальних моделей соціально-економічної політики, досягається, з одного боку, стійке підвищення доходів населення і заробітної плати, а з другого — підтримання прийняттого рівня диференціації доходів².

Проте реальність є такою, що держави в особі органів законодавчої та виконавчої влади дедалі важче справляються з завданням подолання соціальної нерівності. Ступінь нерівності у розподілі доходів населення у всьому світі упродовж останніх років посилюється. Ця нерівність була б значно більшою, коли б уряди країн не вживали заходів щодо розвитку людського капіталу та не створювали передумов до більш рівних стартових можливостей економічно активного населення. Нижчий (порівняно із середнім у світі) ступінь нерівності населення за доходами у європейських країнах, які вибрали соціально орієнтованішу і відповідно менш ліберальну модель соціально-економічного розвитку. Суттєвим фактором, що компенсує нерівність у розподілі доходів (за її зростання під впливом розподілу за власністю, монополізації багатьох сегментів ринку тощо), є зростаюча віддача від капіталу, що інвестується в освіту. Водночас у цій сфері дедалі помітніша й інша тенденція. Через зростаюче різноманіття у якості освіти зростає диференціація у рівнях розвитку людського капіталу як у розрізі країн світу, так і в масштабах окремо взятих країн.

Підбиваючи підсумки аналізу (оцінок) сучасної ролі держави, її впливу на суспільне буття, звернімо увагу на такі тенденції:

1. Відбулися значні зміни у масштабах, формах, механізмах державного впливу на економіку і суспільство в цілому.

¹ Schultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. N.Y., 1972. — P. 25.

² В останні роки під впливом цілого ряду чинників цей рівень дедалі менш стає суспільно прийнятним. — *Асм.*

2. Скоротилися обсяги перерозподілу ВВП на користь держави.

3. Змінилася структура державних (бюджетних) витрат, які дедалі більше спрямовуються на формування та розвиток людського капіталу.

4. Посилилося зрощування державного і приватного підприємництва у різноманітних формах державно-приватного партнерства¹.

5. За рядом фактів, обставин, характеристик можна зробити висновок (принаймні загальний), що масштаби прямого державного втручання в економіку продовжують скорочуватися.

Водночас глобальна криза, інші виклики, породжені глобалізацією, потреби забезпечення стійкого розвитку економічної системи і реальність сьогодення змушують переглянути теперішні думки та ідеї «малої держави» і зробити інші неупереджені висновки, а саме:

- в міру розвитку глобалізації та ускладнень, що нею породжуються, розширюється коло питань, які потребують розв'язання за безпосередньої чи опосередкованої участі держави. Збільшується і перелік питань, що потребують погодженого розв'язання на міждержавному рівні;

- дедалі очевиднішим стає ускладнення функцій держави. При цьому посилюються необхідність їх реструктуризації та потреба оволодіти новим інструментарієм на полі формування та реалізації національної політики.

Держава є і «рятівником в останній інстанції», і головним суб'єктом вироблення та реалізації соціальної політики, і арбітром, і гарантом прав і свобод, і ідеологом реформ у всіх сферах соціально-економічного розвитку. Правомірне й таке твердження: державне регулювання необхідно не скасовувати або, навпаки, посилювати, а вибудовувати відповідно до нових завдань.

На завершення ще раз наголосимо, що нові соціально-економічні умови, які є віддзеркаленням глобалізації світової і зростання відкритості національної економіки, потребують переосмислення ролі державного регулювання економіки за сучасних умов, оновленого розуміння соціальної зумовленості, масштабності, якісного ускладнення державного управління. Маємо усві-

¹ Див.: *Перегудов С., Семененко И.* Бизнес и государство в социальной сфере: конфронтация или партнерство // *Международная экономика и международные отношения.* — 2009. — № 7. — С. 11—20.

домлювати, що держава — єдиний політичний і правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоздатності своєї економіки, створення умов для забезпечення соціальної динаміки.

3.2. Соціальний діалог як інститут узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин

3.2.1. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення, чинники розвитку, форми

Соціальне партнерство правомірно розглядати як інструмент, засіб розв'язання 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 в цій галузі, передусім у країнах, їх об'єднаннях, які мають найбільші здобутки у регулюванні соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства? Які нові тенденції розвитку соціального діалога набули чітких ознак і мають стати уроками для України? Що стоїть на заваді підвищення ефективності соціального діалога? Відповіді на ці запитання подані нижче.

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників 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 привів 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 через переговори, взаємні поступки, удосконалення форм співробітництва, розбудову 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 ст. 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 ст., 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 дістав постійну «прописку» у соціально-трудої сфері.

Соціальне партнерство¹ в найзагальнішому трактуванні — це система відносин у соціально-трудої сфері, спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки припадає на кінець XIX — початок XX ст. 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.

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

Останнє поняття, на наш погляд, є більш широким та містким, аніж «соціальний діалог», оскільки для досягнення основної мети підрозділу — виокремлення викликів та тенденцій у відносинах між працею і капіталом у країнах із розвинутою ринковою економікою, будемо оперувати як «європеїзованим» терміном «соціальний діалог», так і більш широким — «соціальне партнерство».

Нині найдієвіші системи соціального партнерства функціонують у таких європейських країнах, як Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Ірландія, Швеція, Норвегія та ін.

Практика соціального партнерства, яка розпочиналася з перших паростків соціального діалога 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 діалога в оптимізації відносин між працею і капіталом. Ще в працях соціалістів-утопістів знаходимо обґрунтування ідеї про необхідність конструктивного соціального діалога між працею та капіталом.

Зважаючи на те, що система соціального партнерства як особливий механізм регулювання соціально-трудових відносин склалася лише в другій половині XX ст., і до того ж не в усіх країнах, можна стверджувати, що формування цієї системи можливе лише за певних умов. При цьому наголосимо, що нагальна необхідність регулювання соціально-трудових 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 діалога в найрозвинутіших країнах у 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, зафіксованих у 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.

Отже 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 засобів виробництва, 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), спрямованих 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-трудових відносин, їхніми суб'єктами та органами має здійснюватись 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, визначених колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня, і залагодження конфліктів через компроміси, співробітництво, 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 ви-

конувати свої зобов'язання за оптимального (з погляду суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом.

Особлива роль у розв'язанні завдань соціального розвитку належить підприємницьким структурам (бізнесу), для яких межа між економічною і соціальною політиками досить умовна. 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 вкрай актуальне як із 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 працею і капіталом), так і з інших — етичної, морально-психологічної (покращення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що дбає про добробут працівників); суспільно значимої, тобто усвідомлення важливості для суспільства тієї діяльності, якою займається організація¹.

Утім 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 і змісту, стала реальністю, необхідно запроваджувати системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів. Економічною наукою доведено та підтверджено практикою, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальності бізнесу є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціальної поведінки підприємницьких структур.

Слід визнати, що розвиток соціального партнерства навіть у найдосконаліших його формах повністю не знімає проблеми протистояння різних соціальних сил. Разом із тим, відмова від використання «революційних» методів розв'язання конфліктних ситуацій, прагнення вирішувати наявні проблеми через ведення постійного діалога, досягнення компромісів і взаємних поступок — єдиний цивілізований спосіб досягнення соціального миру та

¹ Ширше проблематика соціальної відповідальності бізнесу розглядається у розділі 4.

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. Найвиразніше цей інститут (соціальне партнерство) проявив себе на терені Європи, де упродовж багатьох десятиліть сформувалася більш висока культура у відносинах між працею і капіталом, традиції солідарності, соціальної відповідальності тощо.

У зарубіжній та вітчизняній літературі нинішні моделі соціального партнерства зазвичай поділяють на дві основні — плюралістичну (двопартизм) і корпоративну (трипартизм). При цьому перша не передбачає безпосереднього втручання уряду у відносини між працею і капіталом, а друга — побудована на взаємодії основних соціальних партнерів (найманих працівників та роботодавців за активної участі держави й органів місцевого самоврядування). Однак наявні як у Європі, так і в інших розвинутих країнах світу моделі соціального партнерства надто строкаті й вписати їх у дві виокремлені вище моделі практично неможливо, існує необхідність їх класифікації за цілим рядом інших ознак¹.

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

3.2.2. Соціальне партнерство на сучасному етапі: нові виклики

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

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

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 загалом та, образно кажучи, бачити, що відбувається «за кадром».

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що соціально-трудова сфера та соціально-трудові відносини в усьому світі нині переживають не кращі часи. Кризові явища в їх царині почали масово проявлятися від 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 ст., у розвинутих 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 в 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, й оптимізувати відносини між працею і капіталом, досягти балансу інтересів соціальних партнерств цілком можливо, використовуючи потенціал соціального партнерства. Проте парадокс і чи не основна суперечність, котра проявилася на рубежі двох тисячоліть, полягає в тому, що в час, коли економіка, здавалося б, нарешті може працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, політичні, організаційні, інституціональні передумови, світ, образно кажучи, «перевернувся», — інститути суспільства, економіки почали віддаляти 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, посиленню впливу ТНК на формування соціально-трудової політики, 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 дотепер супроводжувалася наступом на центральну ланку регулювання соціально-трудових 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 думка не здобула загального визнання як у політиків, так і у колі 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 зумовили зародження в масштабах всього світового соціуму сучасної форми капіталізму — більш несправедливого, більш нестійкого, більш орієнтованого на економічний успіх. За нашими висновками, той капіталізм, що мав місце наприкінці XIX — початку XX ст. у межах окремо взятої країни, нині формується в масштабах світу.

Водночас підкреслимо, що йдеться не про глобальну, цілеспрямовану, керовану десоціалізацію. Мова йде про інше — про посилення конкурентної боротьби, невщухаючу війну на ринках товарів і капіталів; формування міжнародних корпорацій, які дедалі менше підконтрольні національним урядам; перманентне поглинання компаній; диверсифікацію виробництва та масове його переведення в інші країни; реструктуризацію, яка за умов глобалізації розглядається як безперервний процес. Усе це вочевидь відбивається на ринку праці, політиці доходів, формах, масштабах, структурі зайнятості, інституціональних засадах соціально-трудових відносин. Економіка стає більш ліберальною, віртуальною, мобільною, постійно змінюваною за структурою і джерелами розвитку, нестійкою, вразливішою до викликів глобалізації, і таким же стає її зворотний бік — соціально-трудове буття.

Реальністю є те, що процес розвитку соціального партнерства, адекватного умовам глобальної, відкритої економіки, натрапляє на значні труднощі як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. До них належать: «подвійні стандарти» транснаціональних компаній та найбільш розвинутих країн; низька ефективність діяльності міжнародних організацій, зокрема тих, що представля-

ють 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 своєю чергою не може не впливати на інститут соціального діалога — 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 діалога, його здобутки, втрати та необхідність розвитку.

3.2.3. Розвиток соціального діалога на прикладі країн Європейського Союзу

Умови, 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 перепорою 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 й трансформації виробництва через узгодження та підтримку балансу інтересів, локалізацію конфліктів, мобілізацію ресурсів, необхідних для проведення непопулярних реформ.

Породжені глобальним світом умови 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 (ЄС).

Узагальнення досвіду розвитку соціального діалога на прикладі країн — учасниць Європейського Союзу дало виокремити нові тенденції у цій сфері та зробити наголос на таких:

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

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

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

4) підвищення ролі Європейської комісії в інституціоналізації соціального діалога;

5) прагнення керівних органів Європейського Союзу до розвитку соціального діалога 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 перелічені вище, розглянемо більш докладно.

Щодо тенденції розвитку соціального діалога в країнах Євросоюзу — розширення його предмета. Останнє має місце за включення до порядку (регламенту) проведення консультацій і переговорів 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). Сюди можна долучити і питання соціального характеру (достроковий вихід на пенсію, бідність, імміграція, соціальна ізоляція тощо), а також питання на стику економічного і соціального розвитку (конкурентоспроможність, стратегія розвитку підприємства, інтереси трудового колективу у випадку продажу підприємства, злиття підприємницьких структур, їх перепрофілювання тощо).

Стосовно наступної тенденції — розширення складу учасників соціального діалога, що спостерігається як на рівні Євросою-

зу, так і окремих країн — учасниць ЄС, то її прояв пов'язаний з такими об'єктивними обставинами:

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

б) збільшенням впливовості низки нових інститутів громадянського суспільства, які стали відігравати дедалі більшу роль на «полі» соціальної політики;

в) розширенням предмета соціального діалога 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, належать розширення непрофспілкових форм представництва працівників у відносинах із роботодавцями. Вважаємо, що існує потреба пояснення суті та природи цієї тенденції, оскільки у наявних публікаціях ця проблематика висвітлена поверхово.

Справді, упродовж багатьох десятиліть інтереси найманих працівників у взаємовідносинах із роботодавцями представляли профспілкові організації різних рівнів. Утім, уже в минулому столітті (від його середини) популярність профспілкового руху серед зайнятих в економіці почала знижуватися. Причини цього явища різні¹, але головна — це зміни, що сталися у соціально-трудовій сфері під впливом науково-технічної революції, які зумовили інтенсивний розпад великих і досить 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 переважно з невеликої кількості працівників, трудові функції яких здебільшого індивідуалізовані. За таких умов об'єдналь-

¹ Більш докладно про це йдеться у монографії: *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. — С. 52—59.

ною ланкою працівників за наймом дедалі 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 така, що у компетенції профспілкових органів залишається виключно (або здебільшого) регулювання питань заробітної плати й умов праці. Інші питання, що зачіпають спільні інтереси найманих працівників і роботодавців, останні прагнуть розв'язувати через інститут непрофспілкового представництва. Організаційні форми непрофспілкового представництва інтересів працівників різноманітні (виробничі ради, ради працівників, ради з праці тощо), але їх об'єднує спільна мета — 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 працівники за наймом, і як суб'єкти цивільно-правових відносин у сфері акціонерного капіталу) дістають можливість брати участь в управлінні. Розвиток зазначеної вище форми представництва дає можливість працівникам 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. — *Авт.*)

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, ухвалених 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 в межах транснаціональних компаній, що мають штаб-квартири в державах — членах ЄС та здобули статус «європейських компаній».

Зазначена вище Директива передбачає створення Європейської ради з праці на двох і більше підприємствах або в групах підприємств (з чисельністю більше 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 працівників 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, зокрема й ті, що стосуються закриття підприємств, переміщення виробництва, колективного банкрутства.

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

- 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 найманими працівниками.

Слід акцентувати увагу на тому, що процес створення рад з праці та розширення спектра їх діяльності триває. Зазначені ради почали створюватися не лише на підприємствах, що є складником так званих *європейських компаній*, а й у філіалах транснаціональних компаній, штаб-квартири яких знаходяться за межами Євросоюзу. Так, з 200 американських ТНК, філіали яких розташовані в країнах ЄС, більше ніж 50 вже підписали угоди про створення у цих підрозділах Європейських рад з праці. Своєю чергою європейські компанії створюють ради з праці у філіалах, що перебувають в інших країнах. Так, наприклад, у компанії «Фольксваген» створено Глобальну раду з праці, яка презентує інтереси найманих працівників 35 своїх філіалів, що знаходяться 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 розвивалась означена вище форма соціального партнерства, стає зрозумілою з урахуванням таких обставин (на доповнення до раніше виокремлених):

1) 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 найманих працівників як сторони соціального діалога;

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

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

4) 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-трудову проблематику, існувала думка, що переговори та угоди на національному, галузевому й регіональних рівнях приречені, а замість них мають бути переговори та укладання договорів виключно на рівні підприємства. Цей прогноз не виправдався зовсім, 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 чимало 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

— в 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 дають змогу 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 розв'язання 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 уживається із заходами щодо посилення централізації на рівні Співдружності. Так, від середини 1990-х років у рамках ЄС укладено ряд європейських угод (сторонами яких є Європейська конференція профспілок, Союз промислових підприємницьких конфедерацій Європи, Союз роботодавців суспільного сектору), 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 задля опрацювання узгоджених позицій щодо розв'язання найбільш важливих соціальних проблем.

У міру 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 ставляться до можливості створення єдиної вищезазначеної системи для країн — учасниць ЄС. Адже надто строкаті національні моделі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, відмінними є традиції, що формувались упродовж багатьох десятиліть, рівень соціально-економічного розвитку окремих країн

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

Узагальнюючи аналіз теперішньої колективно-договірної практики ЄС, можемо констатувати таке:

1) має місце тенденція до децентралізації проведення переговорів і включення якомога більшої кількості соціально-трудових питань до предмета переговорів на рівні підприємств;

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

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

До 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 із капіталом, оскільки йдеться 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.

У 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 поширена 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) контролює спеціально створений орган — спостережна рада. 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 різні — ризик втрати представниками трудового колективу самостійності через моральний тиск із боку представників роботодавців, зниження ефективності менеджменту через необхідність врахування думки представників найманої праці тощо. Втім така позиція дедалі 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 одну із сучасних тенденцій у розвитку соціального партнерства являє собою інтеграція та паралельне існування двох раніше 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. Показовий у цьому плані 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. набуло чинності Положення про інформування і консультації з працівниками, в якому передбачено поетапне створення робітничих рад. Так, з квітня 2008 р. робітничі ради створені на підприємствах, де чисельність працівників становить 50 і більше осіб. Розвиток обох вищезначених 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 обстоювання їхніх інтересів. Підкреслимо, що досвід навіть тих країн, де рівень охоплення працівників профспілковим рухом низький, 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). Разом із тим, непрофспілкові органи представництва

володіють законодавчо унормованим обсягом прав на отримання інформації, проведення консультацій з роботодавцем із 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 персоналу більше ніж 20 осіб непрофспілкові представницькі органи мають право накладати 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 діалога 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, 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 таке:

«1. Комісія¹ ставить своїм завданням розвивати консультації з персоналом на комунітарному рівні і вживе усіх необхідних заходів, аби полегшити їх діалог, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін.

2. З цією метою до внесення пропозицій у сфері соціальної політики Комісія проводить консультації з персоналом про можливі напрями комунітарних дій.

3. Якщо після таких консультацій Комісія визнає дії Співтовариства прийнятними, вона проводить консультації з персоналом

¹ Мається на увазі Європейська комісія. — *Авт.*

із приводу змісту розглядуваних пропозицій. Персонал спонукає Комісію до визначення думки або підготовки рекомендації»¹.

Слід зазначити, що аж до середини 80-х років минулого століття в рамках ЄС не було чітких правил щодо ведення соціального діалога. В 90-х роках з'являються два документи, які унормовують процедури соціального діалога та закріплення домовленостей між соціальними партнерами — це Зелена книга про європейську соціальну політику: роздуми для Союзу² і Біла книга про соціальну політику: шлях для Союзу.³ Важливо, що у Зеленій книзі про європейську соціальну політику акцент зроблено на форми становлення та розвитку соціального діалога, у тому числі на транснаціональному рівні. При цьому Європейська комісія залишила за собою функцію організатора діалога на транснаціональному рівні.

Зелена книга містить і пріоритети соціального діалога, які мають загальноєвропейський характер. Наголошується, що зайнятість, освіта, доходи, професійна підготовка залишаються традиційно важливими об'єктами соціального діалога 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, оприлюднених у попередній книзі, наголошується на завданнях, що мають бути розв'язані 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, гнучкіших механізмів соціального регулювання, які б відповідали темпам і масштабам очікуваних

¹ 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.

² Green paper. European social policy. Options for the Union. Brussels, Luxembourg, 1994.

³ Европейская социальная политика: путь для Союза. Белая книга// Европейский союз: прошлое, настоящее, будущее. Социальная политика. — М., 1996. С. 220 — 224.

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 в різноманітних формах із 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, надати 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 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 підприємствах, що знаходяться в країнах — членах ЄС. Згідно з цією Директивою 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 таких 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 перебуває 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 дало б змогу представникам працівників провести вивчення тих чи інших питань, які стосуються їхніх інтересів і, за необхідності, підготуватися до проведення відповідних консультацій з роботодавцем. Консультації своєю чергою мають проводитися з урахуванням таких вимог:

- ◆ дотримання певних термінів, методів і змісту консультацій;
- ◆ дотримання відповідного рівня проведення консультацій залежно від предмета дискусії;
- ◆ попереднього надання інформації для вивчення питань, що належать до кола інтересів працівників¹.

Зазначений вище діалог розвивається у рамках, визначених цілим рядом зазначених вище та інших офіційних документів Співтовариства, що закріплюють за соціальним діалогом подвійну функцію: консультації соціальних партнерів і переговори та досягнення угод, які набувають сили 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 новий ступінь соціального партнерства, який передбачає не лише захист інтересів окремих сторін, досягнення компромісів у тих чи інших складниках соціально-трудова відносин, соціальну відповідальність перед партнерами. Йдеться про концентрацію зусиль на завданнях соціально-економічного розвитку, що актуалізуються під впливом економічної глобалізації, зростання ролі людського капіталу, структурних зрушень, трансформації інституту зайнятості тощо, про соціальну відповідальність не лише перед партнерами, а й суспільством і Співтовариством в цілому, про створення дієвих передумов для розбудови громадянського суспільства.

Насамкінець висловимо обережний оптимізм щодо сприятливого в цілому розвитку соціального діалога на терені Європи, підтвердимо його здатність адаптуватися до умов, породжених глобалізацією економічних відносин та розбудовою економіки

¹ Слід зазначити, що об'єктом обміну інформацією не можуть бути дані, розголошення яких здатне завдати шкоди діяльності підприємства.

постіндустріального типу. Як впливає з поданого вище матеріалу, позитивною тенденцією є поява нових форм діалога та нових партнерів на «полі» соціальної політики. Розширюється предмет ведення консультацій, переговорів та змісту угод і договорів. З'являються нові інститути-норми й інститути-організації, покликані регулювати соціально-трудові відносини у рамках транснаціональних компаній. Задіяні форми соціального партнерства допомагають формувати більш досконалі відносини як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому та справляють позитивний вплив на якість життя.

Утім 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» дедалі більше проявляються «соціальні гримаси». Світ усе ще не має рецептів розв'язання глобальних соціальних проблем (бідність, маргіналізація, ефективна зайнятість, соціальна ізоляція тощо), до того ж в умовах, коли глобалізована економіка демонструє ознаки економіки спекулятивної, віртуальної, що все більше віддаляється від реального сектору.

3.3. Соціальна політика в системі регулювання соціально-трудової сфери та тенденції її розвитку

Змушені констатувати, що кінець XX — початок XXI ст. — період надзвичайно складних, динамічних соціальних змін, прискорених і водночас неоднозначних за наслідками соціальних процесів.

Починаючи з 70—80-х років століття, що минуло, у більшості країн світу під впливом концепцій неолібералізму та «лобіювання» економічними елітами курсу на посилення ролі суто ринкових механізмів і підприємницької активності громадян відбувся перехід до більш економної політики соціального захисту і стриманішої «соціалізації» суспільних відносин. Звичайно, кожна держава соціального типу «соціальна» по-своєму. Характер, масштаби, послідовність, стратегія соціальних реформ у кожній країні мала і має свої особливості. Останні зумовлені не лише економічними чинниками та обставинами економічного характеру, а й такими, як ментальність населення, його традиції, програмні засади політичної еліти, що перебуває при владі, специфіка політичної

культури в конкретних країнах тощо. Нинішня реальність в усьому світі є такою, що на «полі» соціальної політики і практики її реалізації відбуваються багатовекторні, великомасштабні, суперечливі зміни, зміни, які далеко не завжди мають внутрішню логіку. Цілком підтримуємо думку тих фахівців, які вважають, що без інноваційних методів освоєння соціального простору на світову спільноту чекають потрясіння, що не знають кордонів, а Україна може стати лише окремим випадком.

Отже, пошук шляхів модернізації, гармонізації інституту соціальної політики та розв'язання завдань соціального розвитку не являє собою феномен окремо взятої країни чи групи країн. Це загальносвітова проблема, і показовим у цьому плані є приклад Євросоюзу. Незважаючи на вагомий його здобутки у цій сфері, опрацювання єдиної позиції з багатьох питань соціального розвитку, у межах цього міжнародного об'єднання все ж залишаються різні погляди навіть у концептуальних підходах щодо розв'язання соціальної проблематики.

На Європейському форумі із соціальної політики, який відбувся у Брюсселі наприкінці 1990-х років, були сформульовані такі дилеми, проблемні підходи, які потребують подальшого опрацювання, а саме:

- 1) соціальна солідарність або індивідуальна соціальна відповідальність;
- 2) задоволення соціальних потреб колективно або індивідуально;
- 3) доступ до суспільних соціальних фондів для всіх громадян чи окремих категорій.

Зазначимо, що ці проблемні питання на рівні ЄС були поставлені ще наприкінці минулого сторіччя, але суттєвого просування в усвідомленні їх причин, природи та практики розв'язання не відбулося. Дебати, що активно ведуться в цій сфері, — це не просто традиційна перманентна боротьба між прихильниками двох основних підходів щодо розв'язання соціальних проблем — універсальності або адресності. Існують більш глибокі причини формування якщо не нової парадигми соціальної політики, то зміни багатьох її засадничих принципів.

Європейська комісія неодноразово наголошувала на тому, що майбутнє ЄС значною мірою залежить саме від перспектив виживання і оновлення так званої європейської соціальної моделі (ЕСМ). Визначення останньої зроблене на сесії Європейської ради у Барселоні в 2002 р. і містить ключові моменти (рис), що

притаманні соціальній політиці країн — учасниць ЄС, — високий рівень соціального захисту, турботу про забезпечення якісної освіти як основи формування людського капіталу і розвиток соціального діалогу у різноманітних його формах як основи узгодження та підтримки балансу інтересів, локалізації конфліктів, мобілізації ресурсів, необхідних для проведення реформ, зокрема непопулярних (як на рівні держав, так і Співдружності).

У зарубіжних виданнях та в практиці широкоживаними є такі поняття, як «жорсткі» і «м'які» причини та передумови модернізації соціальної політики. «Жорсткі» причини — багатоманітні, але серед них слід виокремити дві такі:

- 1) глобалізація світової та зростання відкритості національних економік;

- 2) зміна демоекономічних характеристик населення у більшості країн світу і передусім у економічно розвинутих.

У підрозділі 1.4 монографії міститься розгорнутий аналіз впливу глобалізації на соціально-трудоу сферу. Матеріали цього підрозділу дають й уявлення про взаємозв'язок глобалізації з соціальною політикою, яку на практиці правомірно розглядати як організаційно-економічний механізм регулювання соціально-трудоу сфери. Конкретизуємо лише окремі аспекти впливу глобалізації на формування соціальної політики та практику її реалізації.

Насамперед наголошуємо на тому, що глобалізація світової економіки — це об'єктивна реальність, яку не можна припинити, загальмувати, відмінити і т. ін. З розвитком цього історичного процесу справді з'являється можливість більш ефективного та масштабного розв'язання глобальних соціально-економічних проблем, оскільки глобалізація здатна створити передумови для економічного зростання на основі використання потенційних переваг відкритої економіки.

Водночас цей сучасний світовий феномен може і має «працювати» на соціальний розвиток, забезпечення стійкості всієї глобальної системи, досягнення рівноваги між суспільством і природним середовищем. Утім на практиці маємо надзвичайно велику відстань між «може» і «має».

Неупереджений аналіз свідчить, що в міждержавних відносинах відбуваються перерозподіл ресурсів на користь країн так званого цивілізаційного центру, які розвиваються на основі постіндустріальних принципів, і нагромадження відсталості на іншому полюсі — у країнах із традиційною індустріальною технологією та доіндустріальним розвитком.

Глобалізація в її нинішньому форматі — це небачене зростання нерівномірності економічного і соціального розвитку, нові масштаби і глибина асиметрій та диспропорцій у цій сфері, поглиблення розшарування країн, регіонів, окремих суб'єктів господарювання за різними ознаками — доходами, інвестиціями, експортом товарів і послуг тощо. Переконливо свідчать про це дані табл. 12.

Таблиця 12¹

ДИНАМІКА ДОХОДУ, ЕКСПОРТУ І ПОТОКІВ КАПІТАЛУ, 1985—2002 рр.

Показники	Млрд дол. США		Зростання за період з 1985 по 2002, рази	Частка у світі, %	
	1985	2002		1985	2002
Валовий внутрішній продукт					
Китай та Індія	558,5	1922,4	3,4	4,4	6,0
Країни з низькими доходами (за винятком Індії)	579,3	634,7	1,1	4,5	2,0
Країни із середніми доходами (за винятком Китаю)	2234,1	3702,9	1,7	17,5	11,5
Країни з високими доходами	9393,4	25 867,0	2,8	73,6	80,5
РАЗОМ	12 765,2	32 127,0	2,5	100,0	100,0
Експорт товарів і послуг					
Китай та Індія	79,1	685,1	8,7	3,4	8,7
Країни з низькими доходами (за винятком Індії)	82,5	215,2	2,6	3,6	2,7
Країни із середніми доходами (за винятком Китаю)	433,9	1227,2	2,8	18,7	15,6
Країни з високими доходами	1718,7	5732,6	3,3	74,3	72,9
РАЗОМ	2314,1	7860,2	3,4	100,0	100,0
Приплив прямих іноземних інвестицій					
Китай та Індія	1,7	62,0	37,4	2,9	9,8
Країни з низькими доходами (за винятком Індії)	1,9	7,1	3,7	3,3	1,1

¹ Див.: Международный обзор труда. — М., 2006. — Т. 143. — № 1—2. — С. 6.

Закінчення табл. 12

Показники	Млрд дол. США		Зростання за період з 1985 по 2002, рази	Частка у світі, %	
	1985	2002		1985	2002
Країни із середніми доходами (за винятком Китаю)	9,7	79,1	8,1	16,8	12,5
Країни з високими доходами	44,7	484,3	10,8	77,1	76,6
РАЗОМ	58,0	632,6	10,9	100,0	100,0
<i>Приплив загальних портфель- них інвестицій</i>					
Китай та Індія	2,3	49,8	22,0	1,7	6,9
Країни з низькими доходами (за винятком Індії)	0,05	0,07	1,3	0,038	0,009
Країни з середніми доходами (за винятком Китаю)	9,1	30,0	3,3	6,7	4,2
Країни із високими доходами	123,8	639,9	5,2	91,6	88,9
РАЗОМ	135,2	719,8	5,3	100,0	100,0

За цими даними економічні аспекти глобалізації за останні 15 років є такими:

1) більш як трикратне збільшення експорту товарів і послуг, причому частка країн із низькими доходами у міжнародній торгівлі суттєво скоротилася;

2) більш як десятикратне збільшення прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у світі, причому частка країн із низькими доходами у світових ПІІ різко зменшилася;

3) більш як п'ятикратне збільшення портфельних інвестицій, причому частка країн із низькими доходами (за винятком Індії) залишається вкрай низькою;

4) збільшення у 2,5 разу світового валового внутрішнього продукту (ВВП), при цьому частка країн із низькими доходами у світовому ВВП зменшилася з 4,5 до 2,0 %.

Є всі підстави стверджувати, що входження дедалі більшої кількості країн в орбіту глобалізаційних процесів, інтенсифікація останніх супроводжується відчутнішою лібералізацією економіч-

них відносин, зростаючою гнучкістю, яка поширюється на всі сфери економічного буття — економічну політику, ринок праці, правове регулювання соціально-трудова відносин, форми і методи соціального забезпечення тощо. Глибокі зміни, що відбуваються в структурі, темпах розвитку, пропорціях світової економіки, економічній політиці не можуть не викликати не менш різючих і суперечливих змін у всіх складниках соціальної сфери, якості життя населення різних країн. Якщо на одному полюсі (у країнах із високими доходами) досягаються більші чи менші успіхи в розбудові держав соціального типу, то на іншому чи не найбільшим досягненням у царині соціального розвитку вважається запровадження систем сімейного та общинного соціального захисту, продовольчих субсидій, інших разових адресних допомог.

Реальність є такою, що глобалізація у її нинішньому форматі поглибила поділ світової спільноти на тих, хто «живе у часі», і тих, хто «животіє у просторі». Без перебільшення можна стверджувати, що останні все більше «...обеззброєні і беззахисні перед невідомими нападами, що йдуть від таємних “інвесторів” і “акціонерів”, а також ще менше зрозумілих “ринкових” сил... Усе, що вони набувають сьогодні, може бути завтра відібрано без попередження»¹.

За цих умов надзвичайно важливо на міжнародному та національному рівнях опрацювати нові форми та методи підтримки балансу між гнучкістю та надійністю, гнучкістю та стійкістю, стимулюванням економічної активності і соціальним захистом з огляду на глибокі, суперечливі зміни в усіх сферах соціально-економічного розвитку.

Отже, кінець ХХ — початок ХХІ ст. — це не тільки знакова хронологічна дата, це період інтенсивного входження країн світу, зокрема України, усіх суб'єктів господарювання в орбіту глобалізаційних процесів, які змінюють якщо не всі, то більшість елементів, складників економічної системи. Світ стає більш цілісним, близьким, менш розмежованим і водночас більш взаємозалежним та вразливим щодо негативного впливу світогосподарських зв'язків. Глобальна конкуренція, необхідність глобальних переваг одночасно мають уживатися з глобальними ризиками, нестабільністю, гнучкістю, потребою постійних змін.

Другий, також важливий, чинник трансформації інституту соціальної політики та соціально-трудова сфери — це, безумовно, гло-

¹ Бауман З. Индивидуализированное общество: Пер. с англ. — М.: Логос, 2005. — С. 57.

бальні зміни у демоекономічних параметрах світової спільноти. Загальновизнано, що нині у більшості розвинутих країн рівень народжуваності значно нижчий від рівня, необхідного для відтворення корінного населення. Наслідком цього вже є, а надалі буде ще відчутнішим, збільшення частки людей похилого віку, зменшення частки молоді та економічно активного населення середнього віку. Ця тенденція посилюється загальним зростанням імовірної тривалості життя. На підтвердження цього можна навести такі дані.

Згідно з наявними прогнозами, побудованими на даних, які враховують збереження теперішніх рівнів народжуваності та смертності в європейських країнах, до 2050 р. кількість дітей у віці до 15 років скоротиться на 40 % (до 87 млн), а чисельність людей похилого віку подвоїться (до 169 млн осіб). Зниження народжуваності та підвищення тривалості життя зумовлять в найближчі 50 років різке збільшення кількості людей похилого віку та зменшення загальної чисельності населення. Вікову структуру населення європейських країн, яка вочевидь демонструє різкі зміни в усіх вікових сегментах, подано на рис. 6.

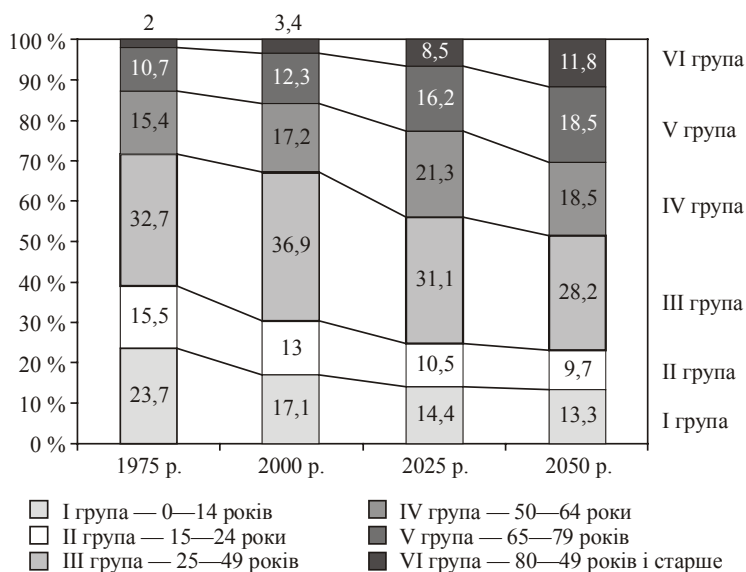


Рис. 6. Розподіл населення за віковими групами у країнах Європи, %

Джерело: Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. Green paper. European Commission. Employment and social affairs. 2005. March. P. 24.

За прогнозами ООН частка жителів планети у віці 60 років і старше підвищиться з 8,2 % у 1950 р. до 15 % у 2025 р., а в розвинутих країнах світу цей показник становитиме близько 30 % і в 2050 р. підвищиться до рівня 35—40 % (табл. 13). Означені вище зміни у демоекономічних характеристиках населення суттєво ускладнюють наповнення фондів соціального страхування та фінансування соціальних програм на суспільно прийнятому рівні, ставлять на порядок денний необхідність підвищення пенсійного віку, перегляду умов отримання тих чи інших допомог тощо.

Тож викладене та ціла низка інших факторів політичного, соціального характеру не можуть не продукувати змін у формах, методах, напрямках, масштабах соціального розвитку. З'являються нові та посилюються започатковані раніше тенденції розвитку соціальної сфери. В узагальненому вигляді останні є такими.

До сучасних загальносвітових особливостей, тенденцій змін в інституті соціальної політики правомірно віднести передусім розширення її суб'єктності. У виробленні, реалізації соціальної політики, крім держави, провідних соціальних сил — найманих працівників і роботодавців, дедалі більшу роль відіграють такі інститути громадянського суспільства, як політичні партії та об'єднання, інші громадські організації, міждержавні чи наддержавні організації.

Таблиця 13

ЧИСЕЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ У ВІЦІ 60 РОКІВ І СТАРШЕ, %

Країна	1990 р.	2010 р.	2030 р.	2050 р.
Західна Європа				
Австрія	20,2	22,2	32,9	37,2
Бельгія	20,7	24,0	32,4	34,1
Данія	20,2	22,4	30,2	29,9
Фінляндія	18,4	24,6	31,6	31,6
Франція	18,9	22,9	29,5	31,4
Німеччина	20,3	25,3	34,4	35,3
Греція	20,2	26,3	34,2	40,9
Ірландія	15,2	17,4	23,3	28,9
Італія	20,6	27,4	37,7	41,2
Нідерланди	17,8	22,6	33,4	34,5

Закінчення табл. 13

Країна	1990 р.	2010 р.	2030 р.	2050 р.
Норвегія	19,4	22,5	29,6	30,5
Португалія	18,0	22,9	30,3	37,3
Іспанія	18,5	24,2	34,9	43,2
Швеція	22,9	26,6	30,3	33,4
Швейцарія	19,3	22,3	34,0	36,5
Великобританія	20,8	23,5	30,0	31,3
Східна Європа				
Албанія	8,1	10,8	18,8	24,9
Білорусь	17,6	18,9	26,0	33,5
Болгарія	19,7	23,6	29,2	38,4
Чеська Республіка	16,9	22,9	30,9	40,9
Естонія	17,2	21,2	28,7	37,9
Угорщина	19,3	22,1	27,5	35,4
Латвія	17,9	21,8	28,1	35,7
Литва	16,2	20,3	27,7	35,1
Польща	14,8	18,3	26,0	33,4
Румунія	15,6	20,0	28,1	40,0
Росія	16,5	18,2	25,8	33,4
Україна	18,7	21,2	27,2	35,1

Джерело: United Nations Population Division. 1999. World population prospects: The 1998 Revision. New York; World Bank: Averting the old-age crisis: Policies to protect the old and promote growth. Washington, DC, Oxford University Press, 1994.

Розширення, про яке йдеться, не випадкове. Воно зумовлене дією цілого ряду об'єктивних факторів і серед них — зростання ролі так званого *третього сектору* та формування громадянського суспільства; ускладнення соціальної проблематики та урізноманітнення напрямів соціальної політики; необхідність забезпечення легітимності домовленостей та рішень, що можна досягти за якомога ширшого представництва соціальних сил.

Збільшення суб'єктності у формуванні та реалізації соціальної політики — явище в цілому позитивне. Втім потенціал такого розширення на практиці значною мірою нейтралізується через

зниження ролі та впливовості одного з традиційних гравців на «полі» соціальної політики — професійних спілок.

Причини зменшення членства в профспілках різні, одні з них мають «наскрізний» характер і діють в усіх чи більшості країн світу, інші — мають специфічний характер, як, наприклад, причини скорочення охоплення профспілковим рухом у країнах — колишніх республіках Радянського Союзу.

До причин «наскрізного» характеру слід віднести стійку тенденцію до підвищення якості життя, котра мала місце в більшості країн з розвиненою ринковою економікою після Другої світової війни. За цією тенденцією серед трудящих стала поширеною думка, що впорядкувати соціально-трудові відносини, досягти піднесення життєвого рівня можна як за участі, так і без участі в профспілковому русі. До того ж посилювався вплив політичних партій на формування загальної соціально-економічної політики, програмні положення діяльності яких близькі до положень та принципів, сповідуваних і профспілками.

Утрата профспілками значної кількості своїх членів пов'язана і з таким чинником, як зниження частки зайнятих в обробній та інших галузях промисловості, де частка робітників і рівень їх членства в профспілках були традиційно великими. Перерозподіл зайнятих до інших галузей, де частка висококваліфікованих робітників і службовців є вищою, а схильність їх до вступу в професійні спілки — невисокою, врешті-решт призводить до зниження кількісних параметрів профспілкового руху. Особливо це стосується нових галузей економіки, що динамічно розвиваються в умовах прискорення темпів науково-технічного прогресу (інформатика, біотехнології тощо).

Зниження загального рівня юніонізації працівників зумовлене також дією такого чинника, як зростання абсолютних та відносних показників зайнятості у сфері послуг, де членство в профспілках традиційно невисоке. Слід врахувати й таку обставину: через значні відмінності в характері праці підприємств за видами діяльності створення профспілкових організацій тут набагато складніше, ніж, наприклад, в обробній промисловості.

Такі самі наслідки має збільшення в структурі зайнятих молоді, жінок, осіб, що працюють неповний робочий час, мотивація яких щодо членства в профспілках як правило низька.

Не можна не зважати і на такий чинник зниження членства в профспілках, як зміни в структурі, масштабах підприємств, зок-

рема збільшення зайнятих на малих підприємствах, де, на відміну від великих і середніх підприємств, бажання та можливості організовуватися в профспілки є меншими. Маємо врахувати, що засновники малих підприємств здебільшого проти створення організацій трудящих, а їхні можливості впливу на поведінку найманих працівників, контролю за ними — досить великі.

Поряд із згаданими чинниками на рівень членства в профспілках негативно можуть впливати й політико-правові заходи з боку органів законодавчої і виконавчої влади. Так, послаблення законодавства стосовно захисту прав профспілок, що мало місце у Великобританії та Новій Зеландії, стало однією з причин зменшення кількості членства в профспілках цих країн. Реформа соціального страхування, проведена в Ізраїлі, яка передбачала заборону профспілковій конфедерації надавати послуги в галузі охорони здоров'я, негайно призвела до різкого зменшення чисельності членів профспілок¹.

Уряди деяких країн свідомо дотримуються політики обмежень розвитку профспілкового руху, маючи на меті активніше залучення іноземного капіталу, створення сприятливіших умов для розвитку підприємництва.

Труднощі в діяльності профспілок пов'язані також із запровадженням роботодавцями різного роду обмежень на діяльність профспілок і відсутністю належної реакції на це з боку органів державної влади. Про це свідчать численні скарги, що подаються до Міжнародної організації праці та розглядаються в Комітеті зі свободи об'єднань.

До виділених вище причин зменшення членства в профспілках потрібно додати й такі:

— невдала політика окремих профспілкових лідерів, їхні політичні амбіції, які не сприяють розв'язанню основного завдання профспілок — повноцінного захисту інтересів найманих працівників. Відомі численні приклади, коли профспілкові лідери підривали авторитет профспілок через корупцію, патронаж з боку підприємців й урядових структур;

— загострення конкурентної боротьби на світових ринках, що посилює мотивацію роботодавців до зниження витрат виробництва, включаючи витрати на робочу силу. Одним із наслідків цьо-

¹ Див.: ILO: World Labour Report. Cit. — P. 25.

го є посилення тиску на профспілки задля поступок від них на переговорах з питань оплати праці;

— збільшення чисельності «периферійної» робочої сили, що справляє негативний вплив на гарантії зайнятості та рівень заробітної плати постійних працівників і «відсікає» їх від профспілкового руху;

— підвищення рівня безробіття саме тих категорій трудящих, які були найбільше охоплені членством у профспілках;

— зростання мобільності капіталу, що дестабілізує колективно-договірну практику регулювання соціально-трудова відносин;

— посилення конкуренції, яка продукується глобалізацією світової економіки та спонукає роботодавців до перенесення виробництва в регіони з низькими витратами на робочу силу, що супроводжується ліквідацією робочих місць і підривом позицій профспілок;

— посилення тиску на ринки праці розвинутих країн унаслідок зростання масштабів еміграції робочої сили третіх країн та інтернаціоналізації виробництва.

Зростання обсягів дешевих імпортованих товарів, особливо з нових промислово розвинутих країн, призводить до втрати робочих місць, передусім низькокваліфікованих працівників, що також негативно впливає на позиції профспілок у країнах, де рівень юніонізації був традиційно високим.

Один із керівників міжнародного профспілкового руху так оцінює сучасні позиції профспілок: «Немає сумніву, що профспілки зазнали найбільших утрат унаслідок зростання взаємозалежності економік національних держав. Лідери профспілок всюди усвідомлюють, що наш рух зазнає негативного впливу від небажаної інтенсивності наступу глобального масштабу, від яких ми ще ніколи так не потерпали»¹.

Через послаблення профспілок, які мають бути однією з трьох «опор» соціального діалога й функціонування системи соціального партнерства, стала очевидною необхідність перегляду та розширення напрямів їхньої діяльності, використання як традиційних, так і нових форм залучення трудящих до своїх лав.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник й активний учасник формування соціально-

¹ International Labour Review. — 1997. — v. 36. — № 4. — P. 540.

трудових відносин безперечно має бути зацікавлена в зміцненні позицій представницьких органів найманих працівників. Тож одним з основних завдань демократичної держави щодо формування громадянського суспільства і «соціалізації» економічного розвитку має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їхньої ролі у формуванні й реалізації соціальної політики.

Скорочення профспілкового членства найманих працівників, що мало місце в більшості країн у другій половині ХХ ст., не могло не позначитися негативно насамперед на колективно-договірній практиці регулювання відносин у сфері праці. Зауважимо, що менших утрат досягнуто в країнах, законодавство яких передбачає поширення укладених угод на всі підприємства галузі (регіону) незалежно від того, чи входять роботодавці й працівники в об'єднання, що їх підписали. Наведемо конкретні приклади на підтвердження вищезазначеного. Так, у Франції наприкінці ХХ ст. членами профспілок було 10 % найманих працівників, а колективними договорами охоплено 85 % працівників, в Іспанії ці показники становили відповідно 18 і 70 відсотків.

Утім, як зазначені, так й інші країни світу багато втратили у своєму соціальному розвитку через зниження ролі профспілок у формуванні та реалізації соціальної політики. Такого висновку доходять усі аналітики, які системно та неупереджено оцінюють розстановку сил соціальних партнерів на рубежі двох тисячоліть.

Наступна сучасна тенденція — це диверсифікація джерел фінансування соціальних програм та дедалі ширша участь у формуванні соціальних видатків роботодавців і найманих працівників. Далі — наявні теоретичні дослідження та практика сьогодення доводять, що соціальна політика та практика її реалізації нині стають більш ліберальними, прагматичними й орієнтованими не стільки на підтримку економічно слабких верств і консервацію наявних соціальних імперативів, скільки на створення передумов для підвищення мотиваційного потенціалу, мобільності, трудової продуктивної активності людських ресурсів.

Ще одна важлива тенденція, особливо характерна для соціально-трудова сфери, для інституту соціально-трудових відносин, — це децентралізація у найширшому її розумінні. Про стан децентралізації у сфері регулювання соціально-трудових відносин у Європі свідчать дані табл. 14.

Таблиця 14

**РІВЕНЬ ЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І КООРДИНАЦІЇ
ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ В КРАЇНАХ ОЕСР¹**

Країна	Показники централізації переговорного процесу			Показники координації переговорного процесу		
	1970—1974 рр.	1985—1989 рр.	1995—2000 рр.	1970—1974 рр.	1985—1989 рр.	1995—2000 рр.
Австралія	4	4	2	4	4	2
Великобританія	2	1	1	3	1	1
Німеччина	3	3	3	4	4	4
Данія	5	3	2	5	4	4
Іспанія	5	3, 5	3	5	4	3
Італія	2	2	2	2	2	4
Канада	1	1	1	1	1	1
Корея, Республіка	1	1	1	1	1	1
Нідерланди	3	3	3	3	4	4
Нова Зеландія	3	3	1	4	4	1
Норвегія	4, 5	4, 5	4, 5	4, 5	5	5
США	1	1	1	1	1	1
Фінляндія	5	5	5	5	5	5
Франція	2	2	2	2	2	2
Швеція	5	3	3	4	3	3
Японія	1	1	1	4	4	4

Примітка: Укладання договорів і координація переговорного процесу відбуваються переважно на рівні: 1 — окремої компанії; 2 — як на рівні окремої компанії, так і на рівні галузі; 3 — переважно на рівні окремої галузі; 4 — переважно на рівні окремої галузі, але деякі пункти є предметом загальнонаціональних колдоговорів; 5 — переважно на загальнонаціональному рівні.

Наступна тенденція у царині соціального розвитку — це інтенсивне зростання нерівності у розподілі доходів.

Зарубіжними фахівцями у 2004 р. на замовлення Всесвітньої комісії із соціальних аспектів глобалізації було завершено дослід-

¹ Див.: OECD Employment Outlook 2004. Paris. 2004.

ження, яке передбачало узагальнення матеріалів понад 1200 статей та книжок, виданих останніми роками¹ та присвячених впливу глобалізації на соціальний розвиток. Що стосується впливу глобалізації на розподіл доходів, то результати дослідження заперечують гіпотезу лауреата Нобелівської премії з економіки Саймона Кузнеця, який у середині 1950-х років доводив, що нерівність доходів спочатку збільшується в міру зростання середньодушового ВВП, досягає піку за середнього рівня доходів, а потім зменшується в промислово розвинутих країнах. Згадане дослідження переконливо свідчить, що глобалізація посилила нерівність у доходах як усередині країн, так і між ними.

Доцільно послатися ще на одне дослідження, яке було проведено зарубіжними вченими Корнія та Кийські. Воно побудоване на даних за 20 років у 73 країнах, на які припадає більше ніж 4/5 світового населення і ВВП. Наведемо загальні висновки. За останні 20 років нерівність у доходах посилилась у 2/3 цих країн. У дослідженні підкреслюється, що традиційні причини нерівності **не здатні** пояснити різко зростаюче розшарування за рівнем доходу. Найімовірніше, — наголошують автори, — зазначена тенденція пов'язана не зі зрушеннями в упровадженні нових інформаційних технологій, а, мабуть, з послабленням **внутрішнього регулювання і зовнішньої лібералізації**².

Сталою є й тенденція до розшарування і на внутрідержавному рівні країн. Наведемо приклад щодо відмінностей у рівнях заробітної плати (табл. 15), а також дані про співвідношення заробітної плати топ-менеджерів та працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, приміром у США (табл. 16).

Таблиця 15

СПІВВІДНОШЕННЯ У РІВНЯХ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ, РАЗІВ³

Відмінності у рівнях заробітної плати найманих працівників на початку XXI ст.	Співвідношення
а) Бельгія і країни Центральної Європи (Польща, Чехія, Угорщина)	7:1
б) Бельгія і Португалія	4:1

¹ Автори дослідження Бернард Г. Гантер та Рольф ван дер Хойвен.

² Див.: Международный обзор труда. — М., 2006. — Т. 143. — № 1—2. — С. 20.

³ Див.: Konings, J. Are Wage Costs Differentials Driving Delocalisation? // LICOS Centre, 2003.

Таблиця 16

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ
ТА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ
НА РІВНІ МІНІМАЛЬНОЇ (НА ПРИКЛАДІ США)**

Роки	Перевищення заробітної плати топ-менеджерів порівняно з працівниками, які отримують мінімальну заробітну плату, разів
1965	51,0
1978	78,0
1992	319,0
1999	649,0
2000	815,0
2003	821,0

Джерело: <http://www.washprofile.org/ru/node/5384>

Зазначимо, що у європейських країнах відмінності у рівнях заробітної плати топ-менеджерів та інших працівників менші ніж, наприклад, у США, але й тут вони суттєво перевищують дотеперішні показники. Так, у Німеччині диференціація рівнів заробітної плати окремих категорій працівників настільки стрімко зросла, що це почало суперечити ментальності німецького суспільства, і питання соціальної поляризації стали активно обговорюватись у політичних колах та громадськості. За словами спікера Бундестагу Вольфганга Тірзе, ще 40 років тому заробітна плата менеджерів була приблизно в 30 разів вищою за середню винагороду за працю зайнятих в економіці, а у 2005 р. ці відмінності становили вже 240 разів¹.

Реакцію населення на зростаюче розшарування в рівнях заробітної плати демонструють дані табл. 17 та 18.

Таблиця 17

**СПРИЙНЯТТЯ НЕРІВНОСТІ В КРАЇНІ ЯК «НАДТО ВЕЛИКОЇ»,
1999 р. АБО ІНШИЙ ОСТАННІЙ РІК, ЗА ЯКИМ Є ДАНІ², У %**

Країна	Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Середній код
Австралія	70,9	12,0	2,24
Австрія	86,2	4,7	1,78
Болгарія	96,8	1,7	1,22
Бразилія	95,5	3,1	1,23

¹ Див.: Thierse W. Obszöne Managergehälter // Neue Osnabrücker Zeitung. 04.01.2005.

² Див.: Международный обзор труда. — М., 2004. — Т. 143. — № 1—2. — С. 52.

Закінчення табл. 17

Країна	Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Середній код
Великобританія	82,4	6,0	1,93
Угорщина	93,1	3,5	1,44
Німеччина, Сх.	93,6	6,4	1,63
Німеччина, Зах.	75,7	10,0	2,15
Ізраїль	89,8	6,2	1,63
Іспанія	89,3	3,3	1,78
Італія (1992)	89,2	3,9	1,62
Канада	70,6	13,8	2,18
Кіпр	65,6	12,6	2,35
Латвія	96,7	1,5	1,48
Нідерланди (1987)	76,3	11,4	2,38
Н. Зеландія	73,2	13,4	2,12
Норвегія	72,5	13,8	2,21
Польща	89,1	4,7	1,70
Португалія	96,0	2,3	1,25
Рос. Федерація	95,5	2,3	1,28
Пів. Ірландія	69,5	9,1	2,23
Словакія	93,7	1,8	1,35
Словенія	91,0	4,2	1,64
США	66,2	12,4	2,24
Філіппіни	65,3	17,8	2,34
Франція	87,4	5,2	1,56
Чеська Респ.	87,8	6,3	1,60
Чилі	92,2	4,5	1,70
Швейцарія (1987)	67,5	11,8	2,27
Швеція	71,1	10,8	2,13
Японія	69,1	12,5	2,10
У середньому	82,1	7,7	1,85

Примітка: Респондентам пропонували відповісти на запитання: «Чи є відмінності в доходах у країні надто великими?» Варіанти відповідей могли бути такими: «рішуче погоджуюсь» (1); «погоджуюсь» (2); «не погоджуюсь і не заперечую» (3); «не погоджуюсь» (4); «рішуче не погоджуюсь» (5). Перша і друга відповіді розглядались як «погоджуюсь», четверта і п'ята — як «не погоджуюсь». Середній код — це середнє арифметичне значення відповідей у цій країні.

Таблиця 18

СПРИЙНЯТТЯ НЕРІВНОСТІ МІЖ КРАЇНАМИ ЯК «НАДТО ВЕЛИКОЇ»¹, у %

Країна	Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Середній код
Австралія	83,9	4,1	1,98
Австрія	92,3	2,0	1,70
Болгарія	97,2	1,4	1,25
Бразилія	95,6	3,0	1,28
Великобританія	82,4	2,7	1,96
Угорщина	94,2	1,7	1,54
Німеччина, Сх.	94,6	1,8	1,67
Німеччина, Зах.	90,8	2,0	1,79
Ізраїль	90,6	3,7	1,66
Іспанія	94,1	2,1	1,69
Канада	82,3	6,1	1,89
Кіпр	93,6	1,2	1,78
Латвія	89,2	2,2	1,74
Н. Зеландія	83,0	4,5	1,92
Норвегія	90,5	2,3	1,70
Польща	91,6	1,4	1,74
Португалія	94,9	1,6	1,26
Рос. Федерація	93,1	2,7	1,46
Словакія	96,2	0,5	1,33
Словенія	93,7	2,0	1,74
США	65,3	7,2	2,22
Філіппіни	74,3	9,3	2,14
Франція	91,4	2,4	1,44
Чеська Респ.	92,7	1,9	1,52
Чилі	93,3	3,3	1,73
Швеція	82,8	2,8	1,84
У середньому	89,3	2,9	1,69

Примітка: Варіанти відповідей див. у табл. 17.

¹ Див.: Международный обзор труда. — М., 2004. — Т. 143. — № 1—2. — С. 65.

Завершуючи розгляд означеної раніше тенденції зростання нерівномірності у розподілі доходів, ще раз наголосимо на такому. Неупереджений аналіз переконливо свідчить, що розподіл доходів у XX ст. був нерівномірним і ця нерівність посилюється. Згідно з даними Міжнародного валютного фонду (МВФ) світовий коефіцієнт Джині підвищився з 0,40 в 1900 р. до 0,48 у 2000 р. Незаперечні й такі дані. Нерівність у світі суттєво зросла в період з 1820 по 1910 р., залишалась стабільною з 1910 по 1960 р. і знову посилилася з 1960 р. На рубежі двох тисячоліть нерівність стала, як ніколи раніше, і більш масштабною, і більш глибокою.

Ще одна тенденція у сфері соціального розвитку, що є характерною на рубежі двох тисячоліть, — це трансформація сформованої в попередні роки так званої *культури солідарності*, яка визнає, в нормує, робить легітимними, суспільно доцільними перерозподільну діяльність держави, закладає підґрунтя солідарності поколінь. За висновками багатьох фахівців, в умовах лібералізації економічних відносин, глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Натомість набирають сили тенденції, в основу яких покладено «індивідуалізацію» в найширшому її розумінні. Індивідуалізація означає, що окремі індивіди, суб'єкти економічних відносин намагаються вийти з усталеного соціального і територіального середовища та самостійно визначати свій життєвий шлях і власний стиль життя. Зростаюча соціальна і просторова мобільність людей та усвідомлення того, що вони самі є «архітекторами» свого життя, виключають виконання багатьох соціальних зобов'язань. Дедалі меншою стає схильність виконувати зобов'язання як стосовно близьких, рідних, оточення, так і стосовно системи державного соціального страхування.

Зміни, що відбуваються у культурі соціальної поведінки людей, масові настрої десолідарності, намагання людей розв'язувати наявні соціальні проблеми виключно самотужки дають підстави багатьом науковцям стверджувати про формування у світі, що глобалізується, так званих *індивідуалізованих суспільств*, соціальний розвиток яких здійснюється у все більш несприятливих умовах. Один із дослідників цієї проблематики З. Бауман стверджує, що зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномена зумовлені перебуванням людей часто-густо у стані неспокою і розгубленості. При цьому руйнуються зв'язки соціальної і навіть міжперсональної солідарності, пустішає простір суспільно-політичної активності. Індивідуалізація як суспільне явище,

на думку З. Баумана, нині має мало спільного з тим, як його трактували і що під ним розуміли ще донедавна¹.

Формування «індивідуалізованого суспільства» відбувається під впливом багатьох чинників, але головний з них — глобалізація та притаманні їй атрибути — зростаючі конкуренція та лібералізація економічних відносин, постійні структурні зрушення, небувала гнучкість ринку праці, яка супроводжується лібералізацією трудового законодавства. У розвиток цієї тези зазначимо, що саме з «тріумфом» гнучкості ринку праці і, зокрема, поширенням нестандартних (нестійких) форм зайнятості немало зарубіжних і вітчизняних фахівців справедливо пов'язують зростаючу тривогу, невпевненість населення, незахищеність перед очевидними загрозами, страх за майбутнє. При цьому вищенаведені явища суспільного буття стають не перманентним, а звичним станом більшості людей.

Прикладом лібералізації трудового законодавства як загальної тенденції є дані табл. 19, у якій наведено динаміку показників жорсткості законодавства у сфері зайнятості у країнах ОЕСР за шестибальною шкалою. Дані табл. 19 засвідчують, що лібералізація законодавства у сфері зайнятості найбільше торкнулася країн із традиційно більш регульованим ринком праці. В інших країнах ліберальні підходи до норм законодавства у сфері зайнятості збереглися або ж дещо посилюються.

Із розвитком нестандартних форм зайнятості і нестійкістю соціально-трудової сфери у зарубіжній літературі та на практиці дедалі вживанішими стають терміни «прекаріат», «прекарії», «прекаризація» (від англ. *precarity*, фр. *precarité* — нестійкість, хиткість, нетривкість, неміцність).

«Прекаріат» у найзагальнішому трактуванні — це суспільна верства, яка перебуває у скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно «прекарії» — усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто живе від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Що ж стосується терміна «прекаризація», то його можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості й одночасно як суспільне явище, що пов'язане зі збільшенням верств людей, які відчувають хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

¹ Див.: Бауман З. Индивидуализированное общество: Пер. с англ. — М.: Логос, 2005. — С. 46.

**ПОКАЗНИКИ ЖОРСТКОСТІ ЗАКОНОДАВСТВА
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ (ЗСЗ) В КРАЇНАХ ОЕСР ЗА ШЕСТИБАЛЬНОМУ ШКАЛОЮ¹**

Країни	Індикатор жорсткості ЗСЗ для працівників з постійними контрактами			Індикатор жорсткості ЗСЗ для працівників з терміновими контрактами			Зведений індикатор жорсткості ЗСЗ		
	кінець 1980-х років	кінець 1990-х років	2003 р.	кінець 1980-х років	кінець 1990-х років	2003 р.	кінець 1980-х років	кінець 1990-х років	2003 р.
Країни з ліберальним ЗСЗ									
Австралія	1,0	1,5	1,5	0,9	0,9	0,9	0,9	1,2	1,2
Японія	2,4	2,4	2,4	1,8	1,6	1,3	2,1	2,0	1,8
США	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Канада	1,3	1,3	1,3	0,3	0,3	0,3	0,8	0,8	0,8
Велико-британія	0,9	0,9	1,1	0,3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,7
Ірландія	1,6	1,6	1,6	0,3	0,3	0,6	0,9	0,9	1,1
Країни з жорстким ЗСЗ									
Греція	2,5	2,3	2,4	4,8	4,8	4,3	3,6	3,5	2,8
Португалія	4,8	4,3	4,2	3,4	3,0	2,8	4,1	3,7	3,5
Італія	1,8	1,8	1,8	5,4	3,6	2,1	3,6	2,7	1,9
Франція	2,3	2,3	2,5	3,1	3,6	3,6	2,7	3,0	3,0
Німеччина	2,6	2,7	2,7	3,8	2,3	1,8	3,2	2,5	2,2
Країни проміжної групи									
Австрія	2,9	2,9	2,4	1,5	1,5	1,5	2,2	2,2	1,9
Данія	1,5	1,5	1,5	3,1	1,4	1,4	2,3	1,4	1,4
Швеція	2,9	2,9	2,9	4,1	1,6	1,6	3,5	2,2	2,2
Фінляндія	2,8	2,3	2,2	1,9	1,9	1,9	2,3	2,1	2,0

¹ Див.: OECD Employment Outlook. — 2004.

Зазначимо, що зростання нестандартної зайнятості охопило практично всі країни світу, у тому числі й економічно розвинені. Так, у країнах — членах ОЕСР нестандартною зайнятістю охоплено за різними оцінками від 15 до 25 % працівників. В цілому ж у світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які знаходяться поза сектором постійної зайнятості. Серед них чимало людей із вищою освітою, яка все менше стає гарантією стабільного соціального стану. Наведемо такий показовий приклад. У багатьох країнах — членах ЄС новою тенденцією у сфері зайнятості є масове створення так званих *практикантських* робочих місць для випускників вищих навчальних закладів. За даними опитування, проведеного у Німеччині в 2005 р., кількість випускників, яким надають після закінчення вищого навчального закладу не постійне, а практикантське місце, невпинно зростає, причому 39 % опитаних працюють повний день безоплатно, половина опитаних скаржиться на «утискання» і сприймає ситуацію як «припинення гідності»¹. Масове створення «практикантських» робочих місць призводить до того, що сотні тисяч молодих фахівців упродовж багатьох років перебувають між світом освіти і світом праці.

Відомий фахівець у галузі соціології праці А. Аккорнеро, наголошуючи на взаємозв'язку нестійкості трудових відносин, прекаризації з індивідуалізацією як феноменом сьогодення, зазначає: «Фордизм вимагає від праці жорсткості, постфордизм зробив її гнучкою. Ця гнучкість у різних своїх проявах — кількісному, часовому, функціональному, зарплатному — справляє на працівника менш колективізований і більш індивідуалізований вплив... Зміст праці покращується, а її захищеність погіршується... Прекаризація — це хоча і загрозливий, але лише один із аспектів нової ситуації»².

Завершуючи аналіз однієї з сучасних тенденцій у сфері соціального розвитку, якою є індивідуалізація, ще раз наголосимо: індивідуалізація у її різноманітних проявах підриває здатність соціуму протистояти загрозам, «працює» на зниження потенціалу партнерських, колективно-договірних відносин, спонукає людей діяти індивідуально, самотужки реагувати на ризики, що виникли, і у такий же спосіб діяти.

¹ Див.: <http://www.studentsatwork.org/UNIQ113303240005739/doc129458A.html>

² Accornero A. San Precario lavora per noi. — Milano, 2006. — P. 162—163.

Підтвердженням того, що наведені вище тенденції у розвитку соціально-трудової сфери чи не найбільше дестабілізують її стан, є дані одного з останніх опитувань населення країн Європейського Союзу, яке засвідчило, що громадян цього співтовариства дедалі більше непокоять дві проблеми: збільшення розриву між багатими і бідними (84 % респондентів) і відсутність гарантії отримання гідної роботи (75 %)¹.

Розглядаючи загальносвітові тенденції у царині соціальної політики, не можемо не акцентувати увагу й на такому. Нині у світі реально існують різноманітні моделі, варіанти побудови соціальної політики та соціального розвитку. Вони мають відмінності за різними ознаками: масштабами участі держави у розробленні та реалізації соціальних програм, джерелами фінансування та структурою соціальних витрат; структурою категорій населення, які підпадають під дію тієї чи іншої соціальної програми; формами соціального захисту; характером управління соціальним розвитком тощо. Утім у наукових публікаціях традиційно виокремлюють дві-три моделі соціальної політики та соціального розвитку, описують їхні характерні, типові риси та засади побудови, які розглядаються як усталені.

Вважаємо, наукова і прикладна значущість таких обґрунтувань малопродуктивна з огляду на таке. По-перше, зведення всього різноманіття соціального розвитку, що реально існує на практиці, до кількох моделей видається штучним. Мозаїка сучасного світу у сфері соціального розвитку надзвичайно барвиста. Можна стверджувати, що практично кожна країна має свої особливості соціального устрою та соціального розвитку. Багато країн за останні роки запровадили чимало соціальних новацій та ведуть активний пошук своєї моделі соціального розвитку, яка б ураховувала національні особливості, традиції та реалії глобалізації світової та національних економік (Японія, Індія, Китай, Чилі, Ізраїль, Бразилія). По-друге, національні моделі розбудови соціальної політики, зберігаючи свої особливості, за багатьма рисами та тенденціями розвитку тяжіють до уніфікації.

У розвиток означеного вище звернімо увагу на міждержавні розбіжності в акцентах соціального забезпечення, які можна розглядати як окрему тенденцію у царині соціального розвитку. Конк-

¹ Див.: *Крумм Р.* Социальный мир и процветание любой страны несовместимы с чрезмерно большим количеством как бедных, так и богатых // *Человек и труд*. — 2009. — № 1. — С. 7.

ретні характеристики прояву цієї тенденції розглянемо на прикладі країн ЄС та деяких інших країн світу.

Насамперед зазначимо, що країни, на прикладі яких розглядається означена вище тенденція, зберігають суттєві відмінності у державних витратах на соціальне забезпечення та формах останнього. Дані діаграми на рис. 7 наочно демонструють рівень сукупних державних видатків і витрат на соціальне забезпечення у Європейських країнах та країнах Центральної Азії.

Так, середній рівень державних видатків на усі види соціального забезпечення в країнах ЄС-27 становить дещо більше 27 % від ВВП, включаючи адміністративні витрати. Проте багато з нових країн ЄС-12, зокрема, Латвія, Литва, Естонія, Румунія, витрачають на соціальне забезпечення менше 15 % ВВП. Поза Європи спостерігається ще більше різноманіття. Так, цілий ряд країн Центральної Азії на соціальне забезпечення спрямовують менше 10 % свого ВВП.

За даними діаграми (див. рис. 7) простежується тісна залежність між загальними масштабами державних витрат і рівнем витрат на соціальне забезпечення. Хоча мають місце і деякі винятки. Так, наприклад, Швейцарія поєднує низький рівень оподаткування і порівняно низькі показники сукупних державних видатків (у % до ВВП) з високими витратами на соціальне забезпечення. Про що це свідчить? За наявності політичної волі та зваженої державної політики на соціальні цілі можна спрямовувати більш високу частку надходжень до державного бюджету.

Згідно з даними діаграми (див. рис. 7) вісім країн — Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, Нідерланди, Франція, Швеція і Швейцарія — перевищують середній у ЄС рівень витрат на соціальне забезпечення. Підкреслимо, що до переліку відносно «щедрих» країн (щодо розв'язання завдань соціального розвитку) входять як ті, що мають упродовж останніх десятиліть стабільні показники зростання економічної ефективності та продуктивної зайнятості, так й інші країни, що не мають разючих показників економічного зростання. Отже, наведені вище дані заперечують спрощене уявлення про пряму залежність між показниками економічної ефективності і розмірами соціальних витрат. Водночас ці ж дані засвідчують, що серед «щедрих» країн усе ж більше тих, що мають незаперечні конкурентні переваги та є лідерами у царині економічного розвитку.

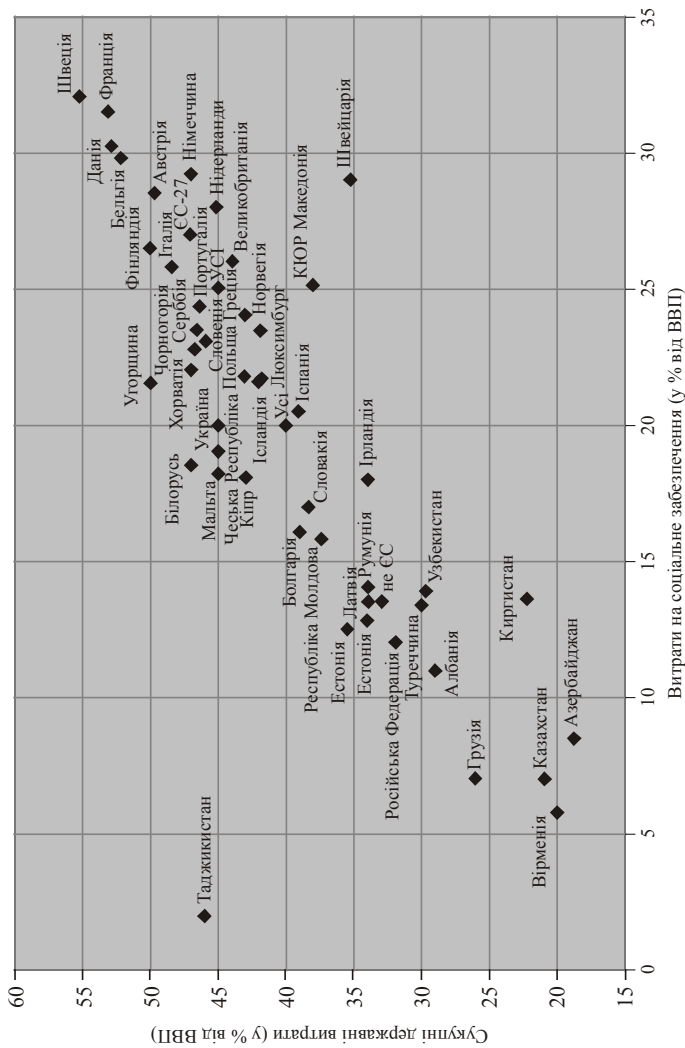


Рис. 7. Діаграма витрат на соціальне забезпечення і сукупні державні витрати (у % від ВВП), 2005 р.

Примітка: Дві цифри подано для «Усіх» (усіх країн). Більш високі значення показника є середньою величиною всіх країн, зважаючи на ВВП, більш низьке значення показника зважене щодо народонаселення.

Джерело: Розрахунки МБП з використанням даних обстеження МОП із соціального забезпечення, Євростату, Організації економічного співробітництва і розвитку, Азійського банку розвитку і Міжнародного валютного фонду.

Не можна не звернути увагу на відмінності між окремими країнами Європи і Центральної Азії щодо розподілу сукупних соціальних витрат на окремі форми соціального забезпечення (див. рис. 7).

На діаграмі (рис. 8) представлені дані щодо частки окремих складників сумарних видатків на соціальне забезпечення, а саме частки видатків на:

- охорону здоров'я;
- виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- пенсії за віком;
- виплати у зв'язку з втратою годувальника.

Згідно з даними діаграми на рис. 8 Італія спрямовує більш як 90 % загальних витрат соціального забезпечення на виплату пенсій та медичне обслуговування, у Данії на ці статті соціальних видатків припадає дещо більше 70 % сумарних витрат на соціальне забезпечення.

Один з основних чинників, що «підбиває» розв'язання завдань соціального забезпечення — старіння населення і необхідність дедалі більшого спрямування видатків на пенсії та зменшення частки населення, яке є платником податків і зрештою наповнює відповідні соціальні фонди.

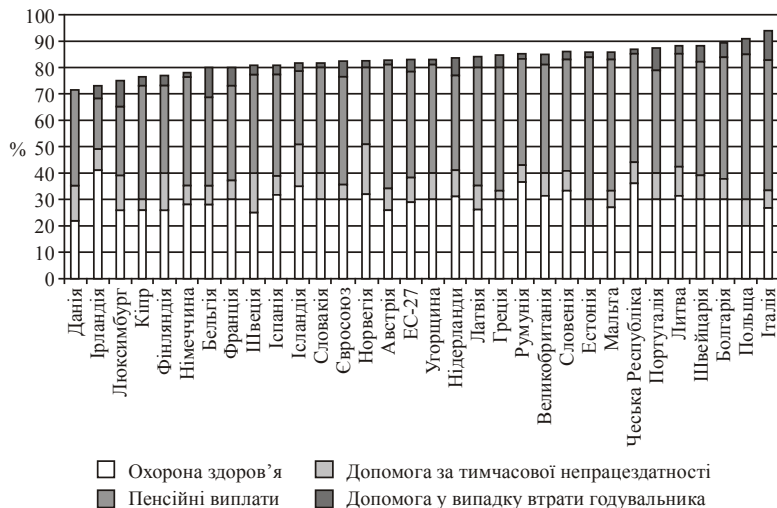


Рис. 8. Частка витрат на медичні послуги і пенсійне забезпечення як пропорційна частка від загальних витрат на соціальний захист (країни ЕС-27 + 3)

Джерело: Євростат; МОП.

Комітет з економічної політики Європейського Союзу виконав прогнози розрахунки соціальних витрат в умовах інтенсивного постаріння населення. Зазначені розрахунки підтверджують необхідність збільшення видатків на пенсійне забезпечення і медичне обслуговування. При цьому згідно з розрахунками виникне необхідність економії коштів, що мають спрямовуватися на освіту та виплату допомоги у зв'язку з безробіттям (табл. 20).

Основні показники виконаного прогнозу є такими. В цілому у ЄС збільшення державних видатків на пенсійне забезпечення має становити 2,2 пункту від ВВП до 2050 р., а витрат на медичне обслуговування — 1,6 пункту.

Таблиця 20

**ПРОГНОЗОВАНІ ЗМІНИ У ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ
ВИДАТКАХ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ПОСТАРІННЯМ НАСЕЛЕННЯ
В КРАЇНАХ ЄС* ЗА ПЕРІОД З 2004 ПО 2050 р.**

Державні соціальні видатки	Рівень в 2004 р. (у % від ВВП)	Зміни у відсоткових пунктах з 2004 по:	
		2030 р.	2050 р.
Пенсії	10,6	+ 1,3	+ 2,2
Охорона здоров'я	6,4	+ 1,0	+ 1,6
Тривалий догляд	0,9	+ 0,2	+ 0,6
Допомога у зв'язку з безробіттям	0,9	– 0,3	– 0,3
Освіта	4,6	– 0,7	– 0,6
Всього	23,4	+ 1,6	+ 3,4

* За винятком Болгарії та Румунії.

Джерело: European Economy, Special Report No. 1/2006 (Brussels, 2006), p. 11.

Альтернативою змін у зазначених прогнозах може стати підвищення пенсійного віку, скорочення рівнів пенсійних виплат і досягнення суттєвіших показників економічного зростання. Втім

реальністю останніх років у країнах ЄС є уповільнення темпів зростання продуктивності праці. Так, темпи зростання продуктивності праці за останнє десятиліття в країнах ЄС-15 значно скоротилися, має місце відставання від основних конкурентів на світовому ринку — США і Японії.

Розрахунки засвідчують, що якби країни ЄС-15 підвищили щорічні темпи зростання продуктивності праці з 1,2 %, які мали у період 2000—2007 рр., знову до 2,2 %, як у період 1987—1995 рр., то це б значно послабило вплив демографічних змін на видатки соціального характеру.

Під впливом означених вище та цілого ряду інших факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру у світовій практиці має місце перманентний прояв такої тенденції у царині соціального розвитку як «десоціалізація» відносин між працею і капіталом. Проявом «десоціалізації» відносин між працею і капіталом є перерозподіл доходів на користь останнього та скорочення частки заробітної плати у ВВП багатьох країн Заходу, в тому числі членів ЄС (і нових, і «старих»).

Є всі підстави стверджувати, що немало країн, зокрема з членів ЄС-15, упродовж останніх років проводили політику стримування підвищення реальної заробітної плати. Це відбувалося в умовах прийнятних темпів зростання продуктивності праці і більш-менш стабільного стану на ринках праці. Так, наприклад, упродовж десятиліття (1996—2006 рр.) в Іспанії спостерігалось зниження середньої реальної заробітної плати. Незначне підвищення останньої було у Франції, Німеччині, Австрії, Португалії та Італії.

Підкреслимо, що у більшості країн ЄС-15 у 1996—2006 рр. реальна заробітна плата за своїми темпами приросту була нижчою за приріст показників економічного зростання. Отже, економічний «пиріг» дедалі більше розподілявся не на користь найманих працівників, що мало своїм наслідком зниження частки заробітної плати у ВВП. В цілому у країнах ЄС-27 частка заробітної плати у ВВП скоротилася з 59,6 % у 1995 р. до 57,1 % в 2007 р. Зазначене скорочення ще разючішим було у країнах, що входять до єврозони, у яких частка заробітної плати у ВВП за цей же період скоротилася з 59,4 до 55,8 %.

Значення змін розглядуваного показника у розрізі окремих країн наведено на діаграмі (рис. 9).

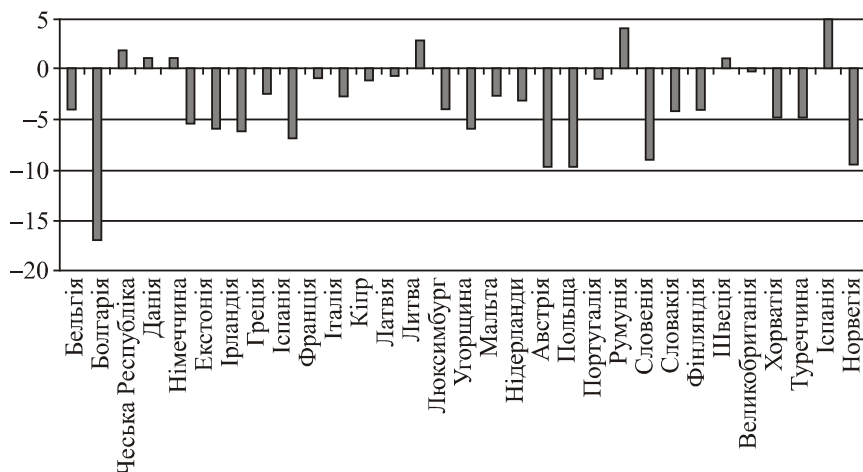


Рис. 9. Зміна частки заробітної плати у ВВП (2007 р. порівняно з 1996 р.) країн Європи та Центральної Азії (щодо яких Євростат має дані)

Джерело: Annual macroeconomic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs (AMECO).

Згідно з даними діаграми (див. рис. 9), за період після 1995 р. частка заробітної плати у ВВП знизилась у 24 країнах і зросла лише у шести (з наданих). Найбільше зниження цього показника було у Болгарії (більш як на 15 %). В Австрії, Польщі, Норвегії, Словенії падіння показника, що розглядається, становило майже 10 %. Відчутним було зниження частки заробітної плати у ВВП в період після 1995 року й у Естонії, Іспанії, Німеччині, Угорщині та Ірландії. Водночас частка заробітної плати у ВВП підвищилась у Чехії, Данії, Іспанії, Литві, Швеції та Румунії.

Більшість країн Європи зіткнулися зі збільшенням відмінностей у рівнях заробітної плати. Це стосується і країн ЄС-15, у яких нерівність у доходах населення в цілому і працівників, зокрема, традиційно була низькою.

У країнах світу все більш різкій критиці піддається інтенсивне зростання доходів працівників вищих управлінських ланок.

Канцлер Німеччини Ангела Меркель в одному з виступів у 2008 р. заявляла, що вражаюче зростання винагороди вищих посадових осіб та управлінців вищої ланки може «поставити під за-

грозу соціальну згуртованість». Така заява активізувала дискусію у Німеччині стосовно того, якою має бути суспільно прийнятна диференціація доходів низько- і високооплачуваних категорій працівників. Про вражаюче підвищення в останні роки заробітної плати та інших грошових виплат у керівників вищої управлінської ланки свідчать такі приклади. У Франції розміри винагороди вищих посадових осіб французької фондової біржі САС-40 у 2007 р. зросли в середньому на 58 % внаслідок роздування акціонерних опціонів. Приблизно таке ж підвищення розмірів компенсаційних пакетів стосовно вищого керівництва компаній мало місце у Нідерландах.

Наявні приклади різного зростання винагороди топ-менеджерів стали об'єктом обговорення широкою громадськістю під час останньої фінансової кризи. У світовій пресі наводилось чимало фактів, коли фінансові ресурси, виділені урядами країн для підтримки окремих суб'єктів, передусім банків, спрямовувалися на виплату щедрих бонусів та інших видів винагороди керівникам вищої ланки управління. Такі тенденції шокували широку громадськість та дали поштовх до прийняття урядами європейських країн ряду заходів, включаючи введення податкових санкцій, що мають приборкати галопуюче зростання винагороди топ-менеджерів¹.

У багатьох країнах Європи (не кажучи вже про інші регіони світу) гострою залишається проблема бідності серед працівників. Це зумовило знову зростаючий інтерес до інститутів визначення, затвердження та перегляду мінімальної заробітної плати.

Чинники, що дестабілюють соціально-трудову сферу, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер.

Найбільш значимі з них такі:

— погіршення демографічної структури населення у більшості розвинутих країн світу, що проявляється у постарінні населення, зниженні його економічно активної частки;

— лібералізація економічної політики, складником якої є де-соціалізація, формування умов трудових договорів між працею і капіталом на користь останнього²;

¹ Див.: J. Thorhill, R. Milne and M. Steen: Accent on egalite: Europe loses patience with its wealthy elite», in Financial Times, FT. com, 8 June 2008.

² Прояви цього явища багатоманітні і, зокрема, стримування росту реальної заробітної плати і зниження частки останньої у ВВП, рекордно високі рівні корпоративних прибутків і стрімке зростання винагороди, що її отримують керівники вищої ланки управління.

— зниження ролі соціального діалога в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;

— уповільнення темпів економічного зростання. Прикладом цього є дані табл. 21, які демонструють зростання продуктивності праці у країнах ЄС-15, ЄС-12 та в цілому у країнах Європейського Союзу.

Таблиця 21

**ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ
(ВВП НА РІК; ЩОРІЧНИЙ СЕРЕДНІЙ ПОКАЗНИК, %)**

Європейський союз (ЄС-15)	1987— 1995 рр.	1995— 2007 рр.	2000— 2007 рр.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
	2,2	1,4	1,2	1,0	1,5	1,3
Австрія	2,8	2,3	1,4	– 0,4	2,3	2,7
Бельгія	2,2	1,4	0,9	– 1,2	1,5	1,3
Данія	2,6	1,0	0,8	1,3	0,9	– 0,3
Фінляндія	3,2	2,5	2,3	1,9	3,2	2,6
Франція	2,2	1,7	1,3	1,8	0,9	0,6
Німеччина	2,5	1,7	1,4	1,5	2,4	1,0
Греція	0,8	2,4	3,1	2,9	3,0	2,4
Ірландія	2,4	3,7	2,5	0,5	1,5	2,3
Італія	2,1	0,6	0,3	0,4	1,0	1,0
Люксембург	2,0	1,6	0,9	2,0	0,2	0,6
Нідерланди	1,8	1,4	1,2	1,8	0,0	0,7
Португалія	1,6	1,7	0,3	1,1	0,2	1,5
Іспанія	2,3	– 0,2	0,0	– 0,3	0,1	0,6
Швеція	1,1	2,5	2,6	3,4	2,9	1,3
Великобританія	2,0	2,2	2,3	1,0	2,4	2,9

Закінчення табл. 21

Європейський союз (ЄС-12)	1987— 1995 рр.	1995— 2007 рр.	2000— 2007 рр.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
	—	3,9	4,4	2,7	4,1	3,5
Болгарія		1,7	3,5	3,8	3,3	4,0
Кіпр	—	1,0	0,3	1,5	2,2	2,2
Чеська Республіка	—	3,4	4,4	4,4	4,6	4,5
Естонія	—	7,1	6,6	7,2	5,4	6,6
Угорщина	—	2,3	2,2	4,3	3,4	2,1
Латвія	—	6,6	7,1	8,0	7,3	8,2
Литва	—	5,7	6,6	1,9	6,7	6,2
Мальта	—	1,3	0,7	1,0	2,5	1,8
Польща	—	4,2	3,3	0,7	3,1	1,9
Румунія		4,0	7,4	3,1	5,2	4,7
Словаків	—	5,1	5,1	2,4	6,5	6,3
Словенія	—	4,2	3,9	4,0	4,5	3,8
Європейський союз (ЄС-27)	—	1,8	1,6	1,0	1,7	1,4

Джерело: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database.

Отже, під впливом факторів, розглянутих раніше, соціальна політика у світовому її вимірі, з одного боку, має тенденцію до уніфікації форм та напрямів поширення більш тотожного розуміння її ролі, місця, а з другого — зростає різноманіття національних особливостей щодо механізмів розв'язання конкретних соціальних завдань. Таким чином, у світі, що глобалізується, відбувається певне «розмивання» усталених моделей соціальної політики, зростає рівень «регіоналізації» останньої.

Ще одна тенденція у царині соціального розвитку — це зниження рівня доступності населення до конкретних різновидів соціального захисту через ускладнення умов надання тих чи інших соціальних допомог. І це стосується практично усіх країн, зви-

чайно ж більшою мірою тих, які розвиваються, або з перехідною економікою. Втім, це дедалі більше стосується і найбільш розвинутих країн, структура економіки яких неоднорідна за ознаками конкурентоспроможності, стійкості соціально-економічного розвитку, тож окремі сегменти економіки цих країн потерпають від лібералізації економічних відносин та зростаючої конкуренції в різноманітних її формах.

Міжнародні організації та фахівці, які досліджують соціальну проблематику, майже однастайні в тому, що соціальний захист у світовому його вимірі стає все менш доступним. Свідченням цього є, зокрема, такі дані. У 2001 р. лише 39 % безробітних американців мали доступ до допомоги у зв'язку з безробіттям, тоді як у 1986 р. таку допомогу отримували 70 % безробітних.¹

Отже, усе викладене дає підстави для висновку, що за нинішніх умов на «полі» соціальної політики відбуваються багатовекторні та багатопланові зміни. «Вмонтувати» ці зміни в певні одностайні, «жорсткі» межі надзвичайно складно. Практично кожна країна, образно кажучи, має своє «поле» соціальної політики та свої «правила» гри. Тому можна говорити лише про тенденції, домінантні прагнення, узагальнені траєкторії подій, а не про факт, що стався та остаточно утвердився.

Чи не є ці тенденції поверненням до капіталізму у форматі, що був наприкінці XIX 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 XIX ст., 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»²?

Які уроки маємо винести з сучасної європейської практики реалізації соціальної політики, чого маємо уникнути на шляху розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, які здобутки світової спільноти слід взяти на озброєння? Відповіді на ці запитання, використовуючи результати проведеного дослідження,

¹ Див.: *Noreena Hertz. The silent takeover.* — UK, Arrow Book, 2002. — P. 58.

² Див.: *Международная экономика и международные отношения.* — 1998. — № 3. — С. 77.

мають змогу сформулювати усі, хто професійно займається проблематикою соціально-трудового розвитку, хто має здатність і бажання сприяти формуванню економіки соціального спрямування та громадянського суспільства.

В інтересах розбудови сучасної, адекватної реаліям сьогодення національної моделі соціальної політики слід позбутися певних міфів у цій сфері, які отримали «прописку» у свідомості багатьох політиків та представників реального сектору економіки і є на заваді формуванню передумов для стійкої соціальної динаміки.

Один із міфів — це поширена думка, що з економічним зростанням автоматично створюються передумови та можливості для розв'язання наявних нині проблем у царині соціального розвитку. Звідси випливає й міф, що усі проблеми соціальної сфери містяться в ресурсній площині, а інституціональні перетворення є другорядними. За такого підходу логічним виглядає намагання оцінити досягнення в соціальній сфері економічними показниками, констатацією їх динаміки безвідносно реальних змін соціального буття. При цьому здебільшого використовуються середньостатистичні показники, які не дають реального уявлення про соціальну нерівність, масштаби і глибину бідності, про деформації у розподільчих відносинах і доступ усіх верств населення до користування суспільними благами тощо.

Неупередженими економічними дослідженнями доведено, а практичним досвідом підтверджено, що без активної соціальної політики, яка передбачає, зокрема, перерозподільчі заходи з боку держави, економічне зростання не є гарантією соціальної безпеки. І такі атрибути ринкових трансформацій, як значні масштаби і глибина бідності, маргіналізація багатьох верств населення, соціальна ізоляція, незгуртованість тощо не будуть подолані, самосунені лише за умов позитивної економічної динаміки.

На заваді формуванню цивілізованої моделі соціального розвитку є міф про те, що соціальна політика має бути похідною від економічної. Така другорядність, що дотепер мала місце, не випадкова, а являє собою продовження сприйняття людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Втім умови та потреби розбудови економіки інноваційного типу та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політики, усвідомлення її нової ролі у забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з дотеперішніх

рамок економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерною, і значною мірою виправданою в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутика вчорашнього дня. У державі соціального типу, у суспільстві, в якому людина розглядається не лише як фактор, а як головна цінність, мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має розглядатися винятково як складник соціальної політики, а не навпаки.

Україні потрібно бодай зародити усвідомлення, що соціальна сфера — це не суцільні витрати, а інститут, який формує передумови стабільності, стійкості та потенційного економічного зростання. Конче необхідно закласти нову парадигму формування планів, національних програм економічного розвитку. Змістові характеристики останніх мають задаватися соціальними стандартами, пріоритетами, параметрами. Тонни, метри, кілометри, обсяги видобування тощо мають бути за структурою, якістю, кількістю такими і тільки такими, як це впливає із соціальних потреб суспільства. Реальність же така, що при опрацюванні соціально-економічних рішень на усіх рівнях (починаючи з державного), на «виході» маємо, як правило, окремо суто економічні і суто соціальні заходи. При цьому у реальних розрахунках вплив соціальних факторів на економічну динаміку до уваги майже не береться.

В українському соціумі поширеною залишається думка (яку теж можна розглядати як міф), що природа соціальної політики пов'язана передусім з тим, що суспільство складається з економічно сильних і економічно слабких індивідів (домогосподарств), а інститутом, який має підтримувати слабких, створюючи умови для реалізації принципу соціальної справедливості, якраз і є соціальна політика. Таке трактування звужене, неповне і шкідливе. Це призводить до ототожнення соціальної політики із соціальним захистом або соціальним забезпеченням. Соціальна політика не може бути ефективною, якщо своїм об'єктом має виключно соціально вразливі верстви населення, які, безумовно, потребують уваги з боку держави і суспільства в цілому. Умови, необхідні для підтримки соціально вразливих груп непрацюючого населення, створюються зайнятими у суспільному виробництві, на яких можуть і мають поширюватися заходи щодо їх соціальної підтримки та розвитку. Більше того, оскільки можливості реалізації соціальної політики залежать саме від сфери праці, то основою соціальної політики та соціального розвитку є соціально-трудова

політика. Отже, соціальна політика стосується всього соціуму. На її полі перебувають і економічно сильні, і економічно слабкі.

Не має наукових підтверджень також поширена думка щодо необхідності двовекторності у реалізації соціальної політики, а саме концентрації зусиль переважно на двох полюсах вікової піраміди населення країни — верхньому і нижньому. Умови сьогодення потребують опрацювання нового вектора соціальної динаміки, за якого маємо не лише підтримувати демографічні полюси, а вибудовувати соціальний баланс демографічних поколінь. Не можемо не звертати увагу на те, що у вразливому стані нині дедалі більше опиняється населення середніх (працездатних) вікових груп. Справді, в умовах, породжених зовнішніми і внутрішніми чинниками, а саме: зростаючої гнучкості ринку праці, небаченої мобільності виробництва, наявних і потенційних структурних зрушень, асиметрії у розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, поглиблення диспропорцій у структурі робочих місць тощо, у все більш нестійкому стані опиняється працездатне населення, яке має не лише забезпечувати свій добробут, а й нести значні соціальні зобов'язання стосовно дітей і членів сім'ї похилого віку. Втім, нині якраз населення середніх вікових груп залишається на узбіччі загальної соціально-економічної політики. Левова частка факторів, що впливають на життєдіяльність і добробут працездатного населення, перебуває у площині ринку праці, який розвивається в основному під впливом загальної економічної кон'юнктури. За таких умов особливого значення набуває державна політика зайнятості як складник соціальної політики стосовно працездатного, економічно активного населення. Тому місію соціальної політики за сучасних умов не слід одночасно пов'язувати ані з захистом соціально вразливих верств населення, ані зі створенням умов для фізіологічного виживання людини, ані з пом'якшенням соціальних конфліктів, що виникають через відсутність балансу інтересів сторін і суб'єктів соціально-економічних відносин, хоча, безумовно, все це і важливо, і актуально.

Сучасна соціальна політика — це продукт розвитку людської цивілізації, це інститут, що створює передумови задля того, щоб кожен індивід розв'язував наявні соціальні проблеми не самотужки, а за допомогою потенціалу держави, підприємницьких структур, інших суб'єктів громадянського суспільства. Соціальна політика у нинішньому її розумінні — це не стільки соціальний захист, соціальне забезпечення, скільки закладання підвалин соці-

ального виміру, соціального розвитку. Головне, на що суспільство має розраховувати від реалізації соціальної політики, — це досягнення сучасних соціальних стандартів людського розвитку. При цьому розвитку мають підлягати усі грані людини та умови її життєдіяльності на всіх етапах життєвого циклу. Отже, основними складниками соціальної політики мають бути розвиток трудового потенціалу, інтелектуалізація процесів праці, сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення гідних умов та гідної оплати праці, розвиток соціальної сфери та створення гідних умов життєдіяльності для тих, хто ще чи вже не може себе захистити.

Ще один міф, який маємо подолати задля унеможливлення деградації соціального розвитку, — це твердження, що умови глобалізації знижують роль держави у виробленні та здійсненні соціальної політики, яка має перейти переважно у відання інших інститутів громадянського суспільства. Частину цього міфу становить твердження, що в провідних країнах світу знижується роль держави в реалізації соціальної політики та домінують суто «захисні» її важелі. Справді (як це переконливо доведено у розділі 3), реальністю для більшості країн Заходу є масштабність, розширення та ускладнення функцій держави в соціально-трудої сфері, що відбувається під впливом процесів глобалізації, а не зниження ролі національної держави саме в цій царині. Інша справа, що методи впливу національних урядів на соціально-трудої сферу і соціальний розвиток, діапазон їх регулювальної діяльності не такі, як 10—15 років тому. Великим перебільшенням є твердження про крах моделей соціальної держави під тиском глобалізації та інших викликів сьогодення. Не мають практичного підтвердження ідеї «дешевої», «малої» держави, мінімального її втручання у соціально-економічне буття.

Потребує критичного сприйняття й поширена у суспільстві думка, що державний бюджет України був в останні роки надмірно соціальним. Перш ніж підтвердити чи заперечити цей висновок, маємо визначитися з критеріями рівня соціальності бюджету. Автор поділяє погляди тих економістів, які за критерій соціальності головного фінансового плану вважають не стільки структуру його видатків, скільки його спроможність розв'язувати наявні тепер соціальні проблеми. Якщо керуватися ним, то маємо всі підстави стверджувати, що для українського бюджету в найближчій перспективі немає загрози бути соціальним, оскільки його фінансові спроможності унеможливають гідне розв'язання наяв-

них соціальних проблем та власне «соціалізацію» економічних відносин на рівні європейських вимог.

Водночас владні структури, інститути громадянського суспільства можуть і мають виходити з тих передумов, що будь-який бюджет за своєю суттю та призначенням має бути здебільшого соціальним, оскільки така його природа. Суспільство, його суб'єкти свідомо відраховують частку зароблених доходів для усупільненого, централізованого розв'язання нагальних проблем, передусім соціального характеру через інститут місцевих і державного бюджетів.

Наступний міф, що сприяє поглибленню асиметрії між економічним і соціальним розвитком, — це нав'язана суспільству думка про те, що становлення ринкової економіки неминуче пов'язане зі значним розшаруванням, зростаючою нерівністю. Під цим гаслом упродовж двох останніх десятиліть здійснювалися розподільчі і перерозподільчі процеси, наслідком яких стали гострі диспропорції у соціальній сфері, що проявляються, по-перше, в непомірній нерівності доходів і бідності значної частини населення, а по-друге, у безмежно високій нерівності розподілу власності.

Розподіл ресурсів, доходів тощо справді завжди характеризується певною мірою нерівності. Остання являє собою системну характеристику розподільчих відносин у сфері доходів і розподілу суспільних благ у цілому. За одних і тих же обсягів факторів (ресурсів) доступність до них конкретних груп населення і окремих індивідів може варіювати у широких межах. Утім, наукою доведено та підтверджується практикою, що нерівність має «вписуватись» у суспільно прийнятні межі, що значні масштаби і глибина нерівності не є іманентними характеристиками ринкового господарства. Дослідження, проведені Світовим банком, іншими міжнародними організаціями, засвідчують негативний вплив надмірної нерівності на економічне зростання. Зазначимо також, що цілий ряд досліджень, побудованих на динамічних моделях ринку, свідчать про те, що зростання нерівності, яке не стримується прогресивними податками і перерозподілом доходів, призводить до суттєвого росту доходів лише багатих і зубожіння практично усіх інших верств населення.

Маємо констатувати, що це ж, на жаль, підтверджується і українською практикою. Нинішні механізми формування і перерозподілу доходів в Україні налаштовані та працюють на користь громадян із високими статками, адже більша частка сукупного

приросту доходів фактично спрямовується на збільшення доходів найбільш заможних. Діючий формат розбудови соціальної політики продукує аномальні явища, коли нерівність і концентрація доходів заможних зростають, а деформовані розподільчі механізми не дають змоги скоротити масштаби та глибину бідності навіть за умов економічного зростання. Форсоване зростання найвищих доходів маємо на тлі, коли доходи багатих підпадають під менший податковий тягар, оскільки більша частка їхніх доходів виступає не у формі заробітної плати, а як дивіденди, проценти тощо, які оподатковуються за більш низькими ставками чи взагалі не оподатковуються. Прірва між багатством і бідністю, нерівність в найширшому розумінні її сутності в Україні надзвичайно велика порівняно з ситуацією у розвинутих країнах світу і навіть у світовому вимірі взагалі. Якщо в країнах Європейського Союзу статки 10 % найбільш багатих та 10 % найбільш бідних відрізняються у 5—6 разів, то в Україні багаті й бідні (10 % і 10 %) за статками різняться згідно з одними даними у 35 разів, згідно з іншими — майже в 40. Таке суспільство апріорі не може бути ані соціально згуртованим, ані стійким. Маємо усвідомити, що без перебудови розподільчих механізмів у напрямі розумного обмеження зростання високих доходів із задіянням потенціалу економіко-правових заходів неможливо скоротити неприпустимо велику нерівність, зменшити бідність та створити умови для стійкого соціально-економічного розвитку. Отже, не припиняючи ролі ресурсного складника соціальної політики, маємо значно посилити потенціал її інституціональної компоненти.

За наявних тепер у країні масштабів нерівності маємо не лише нестаток у багатьох родинях, а й пригніченість духу, невіру у майбутнє, розчарування, апатію, настрої утриманства, тривогу та депресію. Все це формує відповідний емоційний стан життя значної частки населення країни.

Вважаємо, що без відмови від хибних положень, догм, штампів, які штучно привнесені та свідомо чи несвідомо популяризуються політикумом, а нерідко й науковцями, досягти відчутних змін на краще на «ниві» соціального розвитку вкрай проблематично, а то й взагалі неможливо.

4.1. Корпоративна соціальна відповідальність як складник сучасної місії бізнесу

Економічною теорією доведено і підтверджується практикою, що у другій половині, а особливо наприкінці ХХ ст. розпочався активний процес переоцінки ролі та місії бізнесу. Першопричини цього процесу слід пов'язувати з новою ієрархією факторів виробництва, визнанням людського фактора основним джерелом економічного розвитку, підвищенням ролі соціальної та екологічної компоненти у забезпеченні стійкого розвитку, повсюдним визнанням якості трудового життя як основного критерію розвитку соціально-трудових відносин. У контексті переоцінки ролі та мети бізнесу слід розглядати і появу концепції корпоративної соціальної відповідальності (далі — КСВ), яка місію бізнесу виводить далеко за рамки вузькокорпоративного прагнення отримати прибуток. Бізнес за цієї концепції розглядається не лише як каталізатор економічного прогресу, а й інститут, що має забезпечити партнерські відносини з суспільством, соціальну згуртованість соціуму.

Ідеологія соціальної відповідальності узгоджується з сучасним уявленням про конкурентні переваги бізнесових структур. Репутація компанії нині залежить не лише від її комерційних результатів. Прийнятні ціни, висока якість товарів вважаються нормою, оцінка ж позитивного іміджу базується на порівнянні активності участі бізнесу у розв'язанні актуальних проблем суспільства. Провідні компанії світу вже тривалий час керуються принципом, що надійними партнерами вважаються лише ті бізнесові структури, які дотримуються етичних підходів як до працівників, так і до економічних партнерів, споживачів, суспільства в цілому. Натомість співпраця з бізнесовими структурами, які не дотримуються вимог ділової та соціальної етики, вважається все більш ризиковою та непередбачуваною.

Основу сучасних трактувань соціальної відповідальності закладено в надрукованій у 1953 р. книзі американського економіс-

та Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесу», у якій цей термін згадується вперше. На думку Г. Боуена обов'язком бізнесменів є здійснення такої політики, прийняття таких рішень або дотримання тієї лінії дій, яка відповідає меті і цінностям суспільства.

Нині як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі та офіційних документах можна натрапити на десятки більш-менш узгоджених тлумачень КСВ. За визначенням, що його сформулювали фахівці Світового банку, корпоративна соціальна відповідальність або соціальна відповідальність бізнесу — це комплекс напрямів політики і дій бізнесу, що пов'язані з ключовими заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) та етичними цінностями, які враховують інтереси місцевих співтовариств, навколишнього середовища і спрямовані на стійкий розвиток.

Європейська комісія у своїх документах спирається на доволі широке визначення: «Корпоративна соціальна відповідальність за своєю суттю є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь в покращенні життя суспільства і захисті навколишнього середовища».

Поширене визначення КСВ як добровільного внеску бізнесу в розвиток суспільства у соціальній, економічній і екологічній сферах, який пов'язаний з основною діяльністю компанії та виходить за межі визначеного законом мінімуму.

Асоціація менеджерів Росії для розуміння КСВ пропонує компаніям поглянути на себе крізь призму тих ролей, які вони відіграють:

- *компанія-роботодавець*: створює гідні робочі місця, виплачує «білу» заробітну плату;

- *компанія — виробник товарів і послуг*: створює якісні товари та надає якісні послуги;

- *компанія — платник податків*: сплачує усі податки (без «сірих» схем), дотримується законів;

- *компанія — позичальник капіталу*: своєчасно повертає кредити, виходить на міжнародні фондові ринки;

- *компанія — бізнес-партнер*: демонструє сумлінну ділову практику, налагоджує надійні відносини з постачальниками і дистриб'юторами;

- *компанія — корпоративний громадянин (сусід)*: запобігає можливим негативним наслідкам своєї діяльності (наприклад, у сфері екології), облагороджує територію, підтримує соціальний добробут;

— компанія — член громадських організацій: робить внесок у формування громадянського суспільства¹.

Узагальнюючи погляди на природу та сутність КСВ, можна стверджувати, що остання (КСВ) — це філософія або формат відносин між підприємницькими структурами і суспільством, за яких забезпечується економічний прогрес, зберігається довкілля, домінує соціально відповідальна поведінка бізнесу, що сприяє соціальній згуртованості суспільства, підвищенню якості життя.

Зазначимо, що феномен КСВ уходить корінням у систему трипартизму — взаємодію між найманими працівниками, роботодавцями і державними органами. Спільне між КСВ і соціальним діалогом (трипартизмом) — утвердження партнерських, взаємовигідних відносин, прагнення балансу інтересів. Нове у соціально-економічній, соціально-трудовій практиці під впливом інституту КСВ — утвердження нової філософії бізнесу, взяття останнім нових зобов'язань та усвідомлення нової місії підприємницьких структур.

Поштовхом до системного впровадження КСВ на терені Європи стало створення у 1996 р. Європейського руху підприємців за соціальну консолідацію (EBNSC) за підтримки Генерального директора з питань зайнятості, виробничих відносин та соціальних питань Єврокомісії. Важливою віхою на шляху розвитку КСВ на Європейському континенті став також спеціальний саміт Євросоюзу (Лісабон, березень 2000 р.), що був присвячений питанням соціальної згуртованості, економічного розвитку і зайнятості. Глави держав і урядів 15 країн ухвалили Спеціальне звернення з питань КСВ, у якому привертається увага до необхідності посилення соціальної відповідальності бізнесу, яка має стати важливим складником економічних і соціальних реформ, фактором підвищення конкурентоспроможності.

Підкреслимо, що у міру втілення в практику концепції КСВ дискусії щодо змісту та меж відповідальності бізнесу розгортаються дедалі активніше. Діапазон поглядів щодо змістових характеристик соціальної відповідальності бізнесу стає все більш строкатим. Поширеним є твердження, що бізнес за своєю природою — соціально відповідальний, оскільки створює робочі місця,

¹ Див.: Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: Монография / Под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2008. — С. 22.

забезпечує зайнятість і отримання доходів, насичує ринок необхідними суспільству товарами і послугами. Для того щоб компанія відповідала вимогам КСВ, вона до того ж має повною мірою та своєчасно сплачувати податки, дивіденди своїм акціонерам, виконувати умови колективного договору (угоди) та трудових договорів із персоналом. Прихильники інших концептуальних підходів щодо сутності та меж КСВ і, зокрема, так званого *корпоративного альтруїзму* вважають, що означене вище — це лише мінімум того, що має робити соціально відповідальна компанія.

На практиці бізнесові структури перебувають у складній системі взаємовідносин із різними інститутами та суб'єктами соціального середовища, від яких залежить успіх компанії: це найманий персонал, зокрема менеджмент, акціонери, постачальники, споживачі, державні установи, банки, громадські організації, інвестиційні компанії тощо. Бізнесова структура як організація, що здійснює економічну діяльність, впливає на природне середовище, зайнятість і безробіття в регіоні, соціальну інфраструктуру, економічний стан регіону, якість життя населення. Бізнесова структура своєю чергою є об'єктом впливу з боку державних установ, некомерційних організацій, інвесторів, численних інститутів громадянського суспільства.

У різних країнах світу залежно від традицій, моделей державного впливу на економічну систему, моделей державного устрою, засадничих принципів, що їх дотримуються провідні політичні сили, склалися свої, специфічні моделі суспільного регулювання КСВ. За термінологією Д. Маттена і Дж. Муна всі моделі у цій сфері можна звести до двох основних — «відкритої» і «прихованої». За першої бізнес в основному добровільно визначає міру свого внеску у розвиток суспільства, а за другої інститути держави висувають певні вимоги щодо форм та міри внеску бізнесу в розвиток заінтересованих сторін та суспільства в цілому.

«Прихована» форма КСВ склалася в багатьох Європейських країнах, де держава запровадила різноманітні юридичні норми, які зобов'язують бізнес дотримуватися певних вимог щодо реалізації принципів соціальної відповідальності. Розгалуженими є норми законодавства щодо застосування принципів КСВ у Голландії, Німеччині, Великобританії, Франції.

Зазначимо, що незалежно від різновидів моделей КСВ, жодна країна не обходиться без мінімального набору впливу на бізнес задля підвищення його соціальної відповідальності. Не є винят-

ком і США, які дотримуються здебільш «відкритої» форми КСВ. Утім чинні у цій країні федеральні і місцеві природоохоронні закони, законодавчі акти з оподаткування, інші нормативно-правові акти безпосередньо чи побічно стимулюють бізнесові структури до соціально орієнтованої політики. Показовим є такий приклад. У 1977 р. вищим законодавчим органом США прийнято акт зі скороченою назвою КРА (Community Reinvestment Act), який рекомендує американським банкам здійснювати інвестування компаній, що знаходяться на території, на якій банк здійснює свої операції. Цим актом не передбачено жодних санкцій за невиконання цієї рекомендації, проте механізм її реалізації на практиці виявився досить ефективним. Згідно із зазначеним актом уряд має виділити кожному банкові «підвідомчу територію» та «прикріпити» його до місцевого урядового агентства, яке здійснює нагляд за реалізацією програми комунального інвестування. Щорічно банк звітує про свою участь у місцевій інвестиційній програмі. На основі цих звітів визначається рейтинг банків за рівнем активності у соціальних інвестиціях. Якщо той чи інший банк виявиться не в перших рядах, це може слугувати клієнтам сигналом про фінансову неспроможність банківської установи та стати причиною переорієнтації на інші фінансові інститути.

Про популярність та значущість КСВ свідчать такі дані. Так, в останні роки спеціалізація з КСВ стала однією із найбільш рейтингових у провідних бізнес-школах США. За наявними даними провідні компанії світу створили спеціальні підрозділи з КСВ, які мають представництво у раді директорів. Наведемо й такі дані. Якщо у 2002 р. соціально відповідальну поведінку як свій пріоритет визнавали приблизно 30 % опитаних топ-менеджерів американських компаній, то в 2007 р. їхня частка наблизилася до 60 %¹.

Прагнення компаній дотримуватися принципів КСВ пов'язане не в останню чергу з бажанням завоювати або зберегти гарну репутацію. Позитивний імідж компанії визначається як показниками якості товарів і послуг, так і рівнем відповідальності компанії у стосунках із партнерами, своїм персоналом, ставленням до проблем навколишнього середовища і суспільства в цілому.

Бізнес-переваги соціальної активності компаній засвідчує ставлення населення країн до поведінки бізнесу у дусі КСВ. Так, у 2007 р. більше половини опитаних американських споживачів за-

¹ Див.: <http://post.economics.harvard.edu/hier2001list.html>

явили, що надають перевагу продукції і послугам компаній, які мають гарну репутацію; 76 % зазначили, що вони з більшою ймовірністю обрали б бренд, який асоціюється з соціальною відповідальністю. З 7 тис. випускників американських університетів, опитаних у 2007 р., 86,9 % заявили, що хотіли б працювати у компаніях, які дотримуються соціально відповідальної поведінки. Тоді ж 75 % інвесторів визнали соціальну активність компаній як важливий індикатор при виборі потенційного об'єкта інвестування, а 95 % керівників провідних американських корпорацій зазначили зростаючі соціальні очікування від бізнесу порівняно з попереднім роком¹.

Серед бізнес-переваг соціальної активності компаній виокремимо й такі. Приміром, менеджмент компаній розглядає соціальну активність як механізм створення додаткової вартості. За даними опитування, проведеного серед менеджерів компаній США на початку 2008 р., 60 % зазначили, що очікують отримати доходи від КСВ, а 54 % вважали, що соціально відповідальна практика сприятиме набуттю нових конкурентних переваг². Можна стверджувати про наявність якщо не прямого, то опосередкованого впливу КСВ на стан компанії. Бізнесова структура, що проявляє соціальну активність, є привабливою для інвесторів. Водночас такій структурі легше налагоджувати контакти з клієнтами, інститутами громадянського суспільства.

4.2. Соціальна звітність і аудит: зміст та роль у формуванні соціально відповідальної поведінки бізнесу

Дедалі зростаюча роль людини у формуванні та розвитку сучасної економіки, усвідомлення нової місії соціальної сфери, зростаюча взаємозалежність між економічним і соціальним складниками розвитку, взаємопроникнення «економічного» і «соціального», формування того, що можна визначити як «соціоекономічні відносини» і т. п., вимагають нових підходів до управління соціальним розвитком.

В арсеналі нових важелів впливу на соціальну мотивацію, соціальну поведінку суб'єктів ринкового господарства чільне місце

¹ Див.: <http://www.management-issues.com/>

² Див.: Труд за рубежом. — М.: НИИ труда. — 2009. — № 1. — С. 117.

мають зайняти соціальна звітність і соціальний аудит. Практика підготовки соціальної звітності та проведення соціального аудиту бере початок у 60—70-х роках минулого століття. На цей же період припадає і публікація перших монографічних видань з цієї проблематики. Так, у 1973 р. з'являється наукове видання Джона Умбла «Аудит соціальної відповідальності».

У Франції в 1977 р. набирає силу законодавчий акт, що зобов'язує керівників підприємств з чисельністю працівників більш як 300 осіб щорічно подавати на розгляд комітету підприємства соціальний звіт. Законом визначені й базові індикатори соціального звіту, якими є:

- реалізація соціальних програм на підприємстві у динаміці;
- зайнятість;
- заробітна плата та виплати соціального характеру;
- соціально-побутові умови;
- охорона праці;
- умови праці;
- система навчання та підвищення кваліфікації;
- професійні відносини.

На кінець 70-х — початок 80-х років ХХ ст. припадає також створення спеціальних груп, лабораторій та національних і міжнародних інститутів із проблематики соціального аудиту та соціальної звітності. Так, у 1982 р. створено Міжнародний інститут соціального аудиту (Франція). У 1983 р. в Копенгагені Європейська асоціація керівників кадрових служб на своєму конгресі розглянула науково-прикладні питання запровадження соціального аудиту.

У 80—90-ті роки минулого століття у розвинутих країнах світу розпочався інтенсивний процес розробки нормативно-правової бази з організації соціального аудиту, підготовки соціальних звітів та розробки етичних кодексів ведення бізнесу. Зазначаючи здобутки у цій сфері зауважимо, що міжнародними спеціалізованими організаціями за минулі роки підготовлено стандарти (близько 30) соціальної звітності, дотримання яких є однією з передумов виходу компаній на міжнародні ринки. За даними ООН, більш як 40 тис. фірм нині використовують у своїй діяльності ці стандарти.

Окремі університети Європи розпочали імплементацію у навчальний процес курсів із соціального аудиту, відкриваються й спеціалізації з підготовки соціальних аудиторів. Найбільший до-

свід у цій галузі накопичено в університетах Франції. У цій же країні розпочав діяльність Центр сертифікації незалежних соціальних аудиторів (CCIAS), який розробив та запровадив регламент індивідуальної сертифікації соціальних аудиторів.

Звертаючись до змістових характеристик соціальної звітності та соціального аудиту, «технології» їх підготовки і ролі у забезпеченні стійкого соціального розвитку, маємо акцентувати увагу на такому. Соціальну звітність слід розглядати як інститут, що сприяє налагодженню зв'язків із громадськістю та допомагає компаніям завоювати довіру заінтересованих сторін завдяки відкритому, об'єктивному висвітленню їх внеску у розв'язання економічних, соціальних, екологічних питань. Водночас соціальна звітність є важливим інструментом прийняття управлінських рішень, визначення стратегії розвитку компанії.

Сам термін «соціальна звітність» має багато замінників. Часто-густо застосовуються інші терміни — «нефінансова звітність», «звітність у сфері стійкого розвитку», «звітність про корпоративну стійкість» тощо. Так, у практиці Асоціації дипломованих присяжних бухгалтерів (ACCA, Великобританія) використовується термін «звітність у сфері стійкого розвитку». Остання визначається як звітність про економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності організації. Асоціацією дипломованих головних бухгалтерів (CGA, Канада) використовується термін «звітність про корпоративну стійкість». Остання трактується як засіб комунікації із заінтересованими сторонами з приводу економічних, екологічних і соціальних результатів діяльності організації.

Отже, соціальна або не фінансова звітність (про стійкий розвиток, корпоративну стійкість) у найбільш загальному розумінні — це звітність організації про економічні, екологічні та соціальні результати діяльності, це інституціональне відображення у спеціальній документації стану впровадження концепції КСВ. Ця звітність слугує насамперед задоволенню потреб заінтересованих сторін мати якомога повнішу інформацію з економічних, екологічних, соціальних та ряду інших питань діяльності корпорацій.

Згідно з міжнародним стандартом АА 1000, заінтересовані сторони — це «окремі особи або групи, які залежать від організації у досягненні своїх цілей і від яких своєю чергою залежить організація». Перелік користувачів соціальної звітності надзвичайно строкатий — органи державної влади і місцевого самоврядування, керівництво і персонал організації, покупці, інвестори,

кредитори, бізнес-партнери, акціонери, конкуренти, громадські організації, засоби масової інформації та ін.

Кожна із заінтересованих сторін має свою мотивацію до користування матеріалами соціальної звітності (табл. 22).

Таблиця 22

**МОТИВАЦІЯ ДО КОРИСТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЮ
ЗВІТНІСТЮ ОКРЕМИХ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ СТОРІН**

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Керівництво компанії і акціонери	Можливість мати якомога докладнішу інформацію про економічні, екологічні, соціальні аспекти діяльності, суспільне визнання та суспільний вплив компанії. Особливу цінність становить інформація про дотримання етики бізнесу, лояльність клієнтів, стан корпоративної культури, задоволеність персоналу, дотримання законодавчих вимог, динаміку довіри до компанії з боку інститутів громадянського суспільства. Матеріали соціальної звітності — це нові можливості самоаналізу та крок на шляху подальшого стійкого розвитку. Наявність цієї інформації дає можливість виявляти ризики та відкривати нові можливості для розвитку бізнесу
Персонал компанії та його представницькі органи (виробничі ради, профспілки та ін.)	Отримання докладної інформації про дії та плани компанії щодо формування компенсаційного пакету, реалізації соціальних програм, реструктуризації бізнесу, покращення умов праці, створення нових робочих місць
Бізнес-партнери	Можливість з'ясувати, чи є їхній партнер надійною організацією, чи дотримується остання етичних принципів ведення бізнесу, чи не порушує прав людини у сфері безпосереднього докладання праці, чи дотримується міжнародно-правових норм, чи немає ризику втратити (понизити) імідж через співробітництво з цією організацією
Конкуренти	Можливість порівняння власних ініціатив у царині КСВ і нефінансових показників з ініціативами та показниками інших компаній (як конкурентів, так і не конкурентів). Це дає змогу виявити потенційні ризики, опрацювати заходи щодо удосконалення своєї діяльності та покращити чи зберегти імідж

Закінчення табл. 22

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Споживачі	Отримання інформації щодо якості і цін на товари і послуги, змін у товарній політиці на перспективу, екологічної результативності компанії, дотримання соціально-трудових норм на виробництві. Остання інформація вкрай необхідна з огляду на те, що в багатьох країнах поширюється рух відповідальних споживачів, які відмовляються від споживання товарів, унаслідок виробництва яких завдано значної шкоди навколишньому середовищу або порушені права людини
Державні органи й органи місцевого самоврядування	Можливість порівняння задекларованої місії у статутних, інших документах з реальною участю компанії у розв'язанні соціальних і екологічних проблем регіону; оцінки зисків або втрат у зв'язку з присутністю компанії на конкретній території. Отримання інформації, необхідної для розроблення програм соціально-економічного розвитку та охорони навколишнього середовища в країні, регіоні, іншій територіальній одиниці

Слід зазначити, що фінансова і соціальна (нефінансова) звітність мають як спільні риси, так і відмінності (табл. 23).

Таблиця 23

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФІНАНСОВОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ (НЕФІНАНСОВОЇ) ЗВІТНОСТІ

Відмітні характеристики	Фінансова звітність	Соціальна (нефінансова) звітність
Законодавча база	Розвинена нормативно-правова база, яка формувалась упродовж багатьох десятиліть	Законодавча база лише формується. Нині законодавчі акти щодо соціальної (нефінансової) звітності діють лише в окремих країнах
Обов'язковість	Обов'язково у випадках, передбачених чинними нормативно-правовими актами	Добровільно

Закінчення табл. 23

Відмітні характеристики	Фінансова звітність	Соціальна (нефінансова) звітність
Періодичність	Річна, піврічна, квартальна	Річна або дворічна
Горизонти відображення стану та перспектив	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим, може містити плани організації на майбутнє
Форми подання звітності	Стандартні форми звітності	Довільні форми звітності або згідно з ухваленими нормативними актами

Процес уніфікації не фінансових показників, розробки міжнародних та національних стандартів соціальної (нефінансової) звітності лише розпочався. Нині основним міжнародним стандартом у царині соціальної звітності є Регламент або керівництво щодо звітності в галузі стійкого розвитку, розроблений Глобальною ініціативою зі звітності (GRI). Цей документ може використовуватися різними підприємствами для визначення змісту соціальних звітів і складається з двох частин:

Частина 1. Принципи і рекомендації

1.1. Принципи визначення змісту звіту: сутність (матеріальність), врахування позицій заінтересованих сторін та повнота.

1.2. Принципи визначення якості звіту: збалансованість, порівняльність, точність, своєчасність, надійність і зрозумілість.

1.3. Рекомендації щодо визначення рамок соціального звіту.

Частина 2. Стандартні елементи і показники

2.1. Стратегія та профіль діяльності.

2.2. Підхід керівництва компанії до розв'язання питань, які є змістом корпоративної соціальної відповідальності.

2.3. Показники діяльності.

Структура показників діяльності як провідного складника соціальної (нефінансової) звітності така:

- показники економічної результативності;
- показники екологічної результативності;
- показники результативності у галузі організації праці та забезпеченні гідної праці;
- показники результативності: права людини;
- показники результативності взаємодії з суспільством;
- показники результативності: відповідальність за продукцію.

Процес підготовки соціальної звітності досить трудомісткий, передбачає чіткий розподіл відповідальності між структурними підрозділами організації за підготовку та узагальнення необхідної інформації. Фахівці з соціального аудиту пропонують підготовку соціальної звітності здійснювати у п'ять етапів.¹

За наявними даними практика складання соціальних звітів розвивається надзвичайно стрімко. Так, у США 41 %, а у Європі майже 68 % компаній вже запровадили у свою практику соціальну звітність. Водночас скорочується підготовка звітів з окремих напрямів забезпечення стійкого розвитку — екологічного стану, питань безпеки тощо. Причиною цього є те, що соціальні звіти будуються, як правило, за принципом триєдності (triple bottom line reporting), тобто охоплюють звітність з питань економічної, соціальної та природоохоронної діяльності.

Упровадження практики складання соціальних звітів — достатньо нова «технологія» та інститут, що мають слугувати соціальному розвитку колективів і країни в цілому, підвищенню якості життя населення, забезпеченню соціальної згуртованості суспільства. Наукове опрацювання цієї проблематики лише розпочинається. На цьому етапі вкрай важливо довести до громадськості, політикуму, інститутів громадянського суспільства неперерічне значення зазначених вище «технологій» і інститутів у розв'язанні сучасних проблем економічного, соціального та екологічного характеру.

Не можна не акцентувати й на тому, що перманентні кризові явища в економіці, і особливо світова економічна криза останніх років, внесли і продовжують вносити корективи в економічну, соціальну, природоохоронну діяльність компаній, урядів держав

¹ Див.: Аннаєв А. Нефинансовая отчетность: сущность, стандарты и этапы подготовки // Общество и экономика. — 2009. — № 8—9. — С. 213—214.

як суб'єктів вироблення та реалізації соціально-економічної політики. Відбувається трансформація моделей КСВ через скорочення фінансових можливостей більшості компаній та перерозподіл наявних ресурсів залежно від визначених пріоритетів набуття конкурентних переваг та подолання наслідків кризи.

З іншого боку, криза як лакмус висвітлила достеменну прихильність конкретних компаній до ідеології та філософії КСВ. Маємо змогу на прикладах останніх двох років відстежувати дії конкретних підприємницьких структур на «полі» соціальної відповідальності. Одні бізнесові структури обирають найпростіший шлях — скорочення персоналу і зниження витрат на персонал; другі — прагнуть реструктуризації виробництва, модернізації робочих місць і зниження витрат за мінімального скорочення кадрового «ядра»; треті — дбають лише про інтереси акціонерів; четверті — кошти державної підтримки спрямовують на виплату бонусів топ-менеджерам і т.п.

Формування КСВ бізнесу на терені України у новітній її історії не розпочинається з нуля. Традиції ділової етики, меценатства, що були сформовані ще у дорадянський період, як і специфічна форма соціальної відповідальності, що мала місце у радянські часи, залишили свій слід у практиці підприємництва. Утім з початку 90-х років XX ст. вектор соціальної відповідальності бізнесу було змінено якщо й не повністю, то значною мірою на протилежний. Замість політики патерналізму було сформовано та поширено на соціальну сферу в цілому і підприємств, зокрема, суто ліберальну концепцію розвитку, розпочався процес «скидання» соціальної інфраструктури, звільнення суб'єктів господарювання від соціального «навантаження».

В останні роки як у суспільстві в цілому, так і серед бізнесових структур зростає усвідомлення, що соціальна сфера — це не суцільні витрати, а інститут, який має закласти основи стійкого розвитку. Але процес «прозоріння» йде надзвичайно повільно. Пришвидшити його спільно з бізнесовими структурами мають науковці, інститути держави та громадянського суспільства. Маємо задіяти весь арсенал засобів, методів, принципів, «технологій» підвищення соціальної відповідальності бізнесу, які є надбанням світової спільноти — від прийняття професійних етичних кодексів аж до запровадження цілісних систем корпоративної соціальної відповідальності. Ці системи мають передбачати використання і потенціалу законодав-

чого регулювання співробітництва між бізнесом та суспільством, і потенціалу договірного регулювання соціально-економічних відносин, і потенціалу етичних принципів ведення бізнесу.

Світовий досвід свідчить, що наявні тепер моделі КСВ мають «національне» забарвлення, котре визначається не в останню чергу участю держави у регулюванні соціально відповідальної поведінки, а саме масштабом і арсеналом методів такої участі. Так, американська модель КСВ (на чому вже наголошувалося) з погляду правозастосування заснована здебільшого на принципах прецедентного права. Що ж стосується Європейського континенту, то «загальний рівень» регулювання КСВ із задіянням законодавчих норм прямої та опосередкованої дії тут вищий.

Вважаємо, що для нашої країни, де рівень суспільної самосвідомості залишається невисоким, соціальний діалог діє здебільшого де-юре, а громадянське суспільство все ще перебуває на стадії становлення, добровільність КСВ має поєднуватися з дієвим державним регулюванням соціально відповідальної поведінки.

Вважаємо, що українські компанії значно швидше б засвоїли філософію КСВ, якби держава взяла на озброєння і такі методи впливу на соціально відповідальну поведінку, як підтримка розвитку фондів соціально відповідального інвестування; надання податкових пільг та інших форм підтримки соціально відповідальних корпорацій; ініціювання та стимулювання підготовки кадрів з напрямку «Менеджмент соціальної відповідальності», пропагування значення соціально відповідальної поведінки.

Украй важливо бодай зародити усвідомлення, що для сучасного бізнесу головною конкурентною перевагою стає наявність потужного людського капіталу, тож він, бізнес, має орієнтуватися на підвищення вартості робочої сили.

Постійне скорочення дії традиційних для України чинників набуття конкурентних переваг за рахунок отримання преференційних умов ведення бізнесу, або використання дешевих матеріальних ресурсів, має підвищувати заінтересованість українських компаній у конкуренції на основі моделі «дорогої» робочої сили, яка передбачає гідну оплату праці, постійний розвиток персоналу, створення сприятливих умов праці. Така постановка питання повністю «вписується» у сучасну ідеологію соціальної відповідальності бізнесу.

«Підштовхнути» бізнес до соціально спрямованих дій має й підвищення поінформованості суспільства про кращі практики у цій сфері, розвиток таких форм заохочення, як рейтинги соціальної відповідальності, проведення відповідних конкурсів, заснування почесних звань, надання інших винагород нематеріального характеру. Саме за активної участі держави у суспільстві має формуватися повага до бізнесових структур, які демонструють соціально відповідальну поведінку. Чи не начасі анонс новин на першому національному каналі телебачення розпочинати не з інформації про вбивства та ДТП, а з інформації про динаміку індексів соціально відповідальних компаній? Але й тут маємо не перестаратися, інакше комунікативна функція КСВ може переважити реальні зміни у царині стратегічного управління компаніями та цілеспрямованого забезпечення стійкого розвитку.

5.1. Соціальна згуртованість як доктрина: основні засади, складники, причини актуалізації

Кінець XX — початок XXI ст. — період надзвичайно складних, багатовекторних, динамічних змін у всіх сферах суспільного буття. Всі ми є свідками того, як щоденно глобалізаційні процеси, перманентні локальні, регіональні і світові економічні кризи продукують нові виклики та проблеми у царині соціального розвитку. Наукова спільнота та політична еліта усіх рівнів небезпідставно стурбовані станом розвитку соціально-трудової сфери і пропонують свої рецепти подолання кризових явищ та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку на усіх рівнях — від наносистеми (економічної діяльності індивіда) до мегасистеми (світової економіки).

Надбанням останніх десятиліть є поява численних концепцій, доктрин, ініціатив, що мають на меті відповісти на виклики, які постали перед соціумом на рубежі двох тисячоліть, та сприяти забезпеченню добробуту, високої якості життя світової спільноти. До відносно нових доктрин, що мають слугувати розв'язанню означених вище глобальних завдань, належить і доктрина «соціальної згуртованості». Її генезис, змістові характеристики та напрями практичного втілення і становлять предмет цього розділу¹.

Насамперед зазначимо, що соціальна згуртованість як соціально-економічна категорія певний час мала суто наукове значення. В останні роки в країнах Європейського Союзу, ряді інших країн це поняття спочатку перейшло у програмні документи,

¹ При підготовці цього розділу використані керівні документи Ради Європи, матеріали конференцій, проведених цією міжнародною організацією з проблематики соціальної згуртованості і, зокрема, конференції міністрів соціального блоку держав — членів Ради Європи, відповідальних за соціальну згуртованість (Москва, 26—27 лютого 2009 р.), Декларація цієї конференції «Інвестувати в стабільність і добробут суспільства».

концепції та згодом набуло практичного звучання¹. Нині положення Концепції соціальної згуртованості, що розроблена у 90-ті роки минулого століття, розглядаються багатьма країнами Європи як прикладний посібник для розробки основних засад та положень національної соціальної політики. Цю ж доктрину використовують багато компаній, інші бізнесові структури для формування корпоративної соціальної політики.

Соціальна згуртованість — складне, багатопланове явище. У найбільш загальному його розумінні — це включеність і участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності й належності до суспільства, що засноване на ефективному використанні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства. В основі соціальної згуртованості суспільства — добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні і стабільні відносини, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

Розглядаючи генезис соціальної згуртованості підкреслимо, що соціальна згуртованість — це одночасно і завдання щодо імплементації її основних засад у практику сьогодення, і всеохопний інструмент досягнення економічних та соціальних цілей, що постають перед суспільствами під впливом ризиків і викликів сьогодення.

Перш ніж подати розгорнуту характеристику соціальної згуртованості і прикладні аспекти її імплементації в соціальну політику, маємо з'ясувати причини, що актуалізують формування та розвиток цього соціального інституту. Чому міжнародні організації, політична еліта багатьох країн активно опікуються проблематикою соціальної згуртованості та розглядають її як сучасну доктрину забезпечення стійкості розвитку суспільства?

Відповідь на це запитання слід шукати у площині глобальних викликів, що постали практично перед усіма країнами на рубежі двох тисячоліть, зростання нестійкості соціально-економічного

¹ У програмних документах Європейського Союзу забезпечення соціальної згуртованості і досягнення на цій основі стійкого соціально-економічного розвитку розглядається як пріоритетні завдання цього співтовариства. Так, у Договорі про Європейський Союз (Амстердамська версія) (ст. 2) міститься визначення цілей цього об'єднання, які полягають у «сприянні економічному і соціальному прогресові та високому рівню зайнятості, а також забезпеченні зваженого і стійкого розвитку, зокрема, через створення простору без внутрішніх кордонів, через укріплення економічної і соціальної згуртованості...». Зазначимо, що у проекті Договору про Конституцію для Європи (ст. 3.3) міститься аналогічне формулювання засадничих принципів діяльності, а саме: «Євросоюз прагне до стійкого розвитку Європи на основі зваженого економічного зростання, достатньо конкурентоздатного соціально-ринкового господарства, націленого на повну зайнятість і соціальний прогрес».

розвитку, кризових явищ у соціально-трудовій сфері. В умовах нових викликів та ризиків, породжених глобалізацією світової економіки, зростанням міжнародної конкуренції, дедалі частішими економічними та фінансовими кризами¹ зростає нестійкість економічних систем. Останні стають все вразливішими до появи нових та активізації дії традиційних загроз, що мають як зовнішнє, так і внутрішнє походження.

Світова наука, політикум, владні структури і господарська практика серйозно стурбовані нестійкістю соціально-економічного розвитку і небажаними його наслідками та наполегливо шукають шляхи розв'язання проблем соціально-трудової сфери й інших складників економічної системи. У цьому контексті звернімося до виступу Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 97-й сесії Міжнародної конференції праці (2008 р.) з доповіддю «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє», у якій зазначається: «Нині світ перебуває на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної точок зору. З одного боку, ми є свідками трансформативної сили процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдячуючи технологіям, інвестиціям і торгівлі. З іншого боку, ми знову і знову ставимо запитання стосовно якості економічного зростання і його наслідків для навколишнього середовища, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності»². У цій же доповіді Генеральний директор МБП наголошує і на такому: «... матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що покладені в основу нашої ідеї гідної праці — свобода, рівноправність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини»³. Тож не випадково на порядок денний висувається проблематика соціальної згуртованості як досягнення стану у соціально-економічному розвитку, за якого зберігається соціальний мир та створюються передумови для подолання невпевненості, непередбачуваності, нестійкості у різноманітних її проявах.

Отже, формування за активної участі держави та інших інститутів громадянського суспільства передумов, інститутів і заходів, за

¹ За даними Міжнародного бюро праці з початку 1970-х років у світі зареєстровано більш як 100 системних фінансових криз різного характеру.

² Доклад Генерального директора МБТ: «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее». МБТ. Женева, 2008. — С. 1.

³ Там само. — С. 2.

яких соціальна згуртованість стає реальністю — одне з основних завдань будь-якої країни. Ще більш актуалізується ця проблематика для країн, які перебувають на етапі глибоких політичних, економічних, соціальних реформ та не займають лідируючих позицій в економічному розвитку. До таких країн належить й Україна.

Соціальна згуртованість має, з одного боку, об'єктивні передумови щодо становлення і розвитку, а з іншого, немало чинників, які перешкоджають такому розвитку подій.

До об'єктивних передумов становлення інституту соціальної згуртованості маємо віднести:

- підвищення рівня і якості життя населення у більшості країн. Незважаючи на перманентні кризові явища останніх років, у динаміці простежується покращення показників, що характеризують матеріальний добробут населення;

- нову якість робочої сили, яка потребує та вимагає більш «соціалізованого» ставлення до свого буття;

- розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини;

- посилення ролі міжнародно-правових норм у царині соціально-трудових відносин.

Водночас активізується дія цілого ряду чинників, що перешкоджають встановленню цивілізованих відносин у соціально-трудовій сфері та зростанню соціальної згуртованості суспільства.

До останніх слід віднести:

- стале поширення ліберальних концепцій у царині формування політики економічного і соціального розвитку;

- зростаючу індивідуалізацію трудової поведінки та відносин у сфері праці як результат та наслідок підвищення гнучкості ринку праці;

- підвищення ролі транснаціональних корпорацій у формуванні політики на ринку праці та обмеження можливостей інститутів держави щодо незалежного впливу на соціально-трудову сферу;

- зростаючу поляризацію у рівнях доходів населення;

- формування суспільства споживання та суспільства «індивідів», що сповідує споживацькі настрої та мотиви поведінки;

- деградацію моральних цінностей та трудових настанов громадян;

- нерозвиненість відносин, що мають віддзеркалювати демократичний устрій суспільства;

- зростання розбіжностей між проголошеними соціальними правами і практикою їх реалізації.

Наслідком дії означених вище чинників є те, що в усіх суспільствах, не виключаючи й ті, що зазвичай називають громадянськими, тією чи іншою мірою існує як соціальна згуртованість його членів, так і соціальна відчуженість. При цьому співвідношення у суспільстві станів «злагода» — «розбіжність» все частіше складається на користь останнього. Це дає підстави багатьом дослідникам, політичним лідерам вважати, що соціальна згуртованість перебуває під загрозою. У будь-якому разі можна стверджувати, що до основних суперечностей, що повсякденно спостерігаються соціумом у різних частинах земної кулі, маємо віднести суперечності між зниженням соціальної згуртованості під впливом цілого ряду чинників, на яких наголошувалося вище, та потребою забезпечення стійкості розвитку економіки й суспільства, а отже й необхідністю нового рівня та якості соціальної згуртованості.

Зважаючи на сучасний стан та тенденції розвитку соціально-трудової сфери під впливом глобалізації та інших чинників, що продукують ризики у цій царині, стає зрозумілим підвищений інтерес науковців, політиків, адміністративних органів Європейського Союзу, Ради Європи, інших міжнародних організацій до соціально-трудової проблематики. Ще раз наголосимо, що це є реакцією на негативний розвиток подій у соціально-трудовій сфері, проявом яких стала все більша поляризація у доходах населення більшості країн, зростаюча неузгодженість між інтересами соціальних верств та їх груп, дезінтеграція сучасних суспільств, підвищення рівня індивідуалізації у найширшому розумінні її сутності тощо.

Соціальна згуртованість має стати запорукою соціальної стабільності, толерантних відносин між владою і громадянами в умовах економічної нестабільності, масштабних організаційних, структурних та фінансово-економічних перетворень, які стають повсякденним явищем, породженим глобалізацією та потребою набуття конкурентних переваг; мінімізації ризиків недовіри між соціальними партнерами.

В умовах глобальної нестабільності, перманентних економічних і фінансових криз наполеглива робота щодо розвитку соціальної згуртованості, інвестування у стабільність суспільного розвитку є як ніколи актуальними.

Політичні еліти та владні структури мають врешті-решт усвідомити, що економічне зростання — це не самоціль, воно не за-

безпечує автоматичного розв'язання соціальних суперечностей і своєю чергою потребує соціального, правового, морального й етичного наповнення.

Сутність доктрини соціальної згуртованості, її значення, складники розвитку стають зрозумілими, якщо цей суспільний інститут розглядати з таких позицій:

Перша. Соціальна згуртованість заснована на соціальних правах і доступі усіх громадян до своїх прав, а отже реальній можливості ними скористатися та захистити свої права.

Друга. Запорукою соціальної згуртованості є висока довіра громадян до інститутів влади та інших інститутів громадянського суспільства, як і довіра між громадянами та їх соціальними групами.

Третя. Обов'язковим атрибутом соціальної згуртованості суспільства є соціально відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту та соціальної інтеграції.

Четверта. В основі соціальної згуртованості суспільства — добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні й стабільні суспільні відносини.

П'ята. Соціальна згуртованість — це стан суспільства, у якому його члени діють відповідально, соціальний діалог є повсякденною нормою, наявні інститути і процедури сприяють активному залученню людей у публічне, культурне і трудове життя суспільства.

Шоста. Соціальна згуртованість передбачає задіяння демократичних принципів прийняття суспільно значущих рішень.

У сукупності це має створити атмосферу солідарності, утвердження на практиці принципів соціальної справедливості, звести до мінімуму відчуженість, досягти суспільної згоди з ключових питань життєдіяльності людини та її соціального розвитку, мінімізувати соціальну ізоляцію та соціальну дезінтеграцію.

Як критерії (індикатори) соціальної згуртованості слід розглядати показники, що характеризують рівень диференціації доходів; відносні і абсолютні показники бідності; рівень довіри громадян до державних, соціальних, політичних інститутів; наявність дискримінації; рівень маргіналізації та соціальної дезінтеграції.

Особлива роль у становленні та розвитку соціальної згуртованості належить такому неформальному інституту, як довіра, та соціальному капіталу, що формується у суспільстві на усіх його рівнях. Є всі підстави стверджувати, що соціальна згуртованість — це свого роду «нагорода» суспільству за його внутрішню гармонію та довіру, що утверджується між членами суспільства та його соціальними групами.

Теоретико-методологічні аспекти довіри як неформального інституту та соціального капіталу, який автор розглядає, зокрема як реалізовану довіру, є предметом наступного підрозділу монографії.

5.2. Довіра та соціальний капітал у системі чинників формування соціальної згуртованості

Згідно з теорією довіри та соціального капіталу, яка останнім часом успішно розвивається представниками як соціологічної, так і економічної науки, ключовою характеристикою розвитку людського суспільства, яка має прояв як на індивідуальному, так і на інших рівнях, включаючи міждержавний, є довіра. Як стверджує один із фундаторів цієї теорії, американський соціолог Френсіс Фукуяма, успішне функціонування конкретного суспільства залежить не тільки і не стільки від реалізації на практиці ринкових принципів та механізмів, а й від загальнопоширеного елемента культури — рівня довіри, що існує в суспільстві.

У вступі до своєї монографії «Довіра: соціальні чесноти і шлях до процвітання» Ф. Фукуяма зазначає, що економіка — це зовсім не те, що ми звикли визначати цим словом. Маючи свій фундамент у житті соціуму, вона не може бути зрозумілою поза широким осмисленням принципів організації сучасних суспільств, «і тому одна з основних особливостей мого дослідження, — зазначає Ф. Фукуяма, — не підготовка рецептів “конкурентоздатності”, а розгляд різних аспектів економіки, в яких вона відображає, формує і підтримує життя сучасної людини»¹.

Не можна не погодитися з оцінкою Ф. Фукуями щодо ролі довіри та культури взаємодії між членами суспільства в цілому у формуванні соціальної згуртованості й забезпеченні стійкого економічного розвитку.

З усіх сфер сучасного життя, — зазначає Ф. Фукуяма, — економіка є, мабуть, тою, де найбільш помітний прямий вплив культури на добробут окремих країн і на міжнародний порядок в цілому. Хоча господарська діяльність нерозривно пов'язана з

¹ Див.: Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. — С. 8.

соціальними і політичними процесами, існує помилкова тенденція ... розглядати економіку як самостійну сферу, що керується своїми особливими законами і відділена від решти життя соціуму. У такому світлі економіка постає певним ізольованим простором, в якому люди збираються разом лише для того, щоб задовольнити егоїстичні потреби і бажання, а вже потім повернутися до свого «справжнього» життя в суспільстві. Насправді ж це є помилковим, оскільки у будь-якому сучасному суспільстві економіка являє собою одну з найбільш базових і постійно змінюваних сфер людських стосунків. Із усіх форм економічної діяльності... навряд існує така, у якій можна було б обійтися без соціальної взаємодії¹.

І далі Ф. Фукуяма переконливо доводить, що «закон, договір, економічна доцільність є необхідним, але вочевидь не достатнім базисом стабільності і добробуту в епоху постіндустріалізму, — ці категорії мають спиратися на такі чесноти, як взаємодія, моральні зобов'язання, відповідальність перед суспільством і довіра, що своєю чергою живляться традиціями, а не раціональним розрахунком. У сучасному суспільстві всі ці чесноти не є анахронізмами, навпаки, вони суть передумов його успішного розвитку»².

Інтереси усвідомлення соціально-економічної та соціально-психологічної природи довіри та комплексної її характеристики змушують звернутися до найбільш поширених трактувань цієї категорії, що містяться у науковій літературі. Звертає на себе увагу те, що більшість визначень поняття «довіра» суттєво не відрізняються, а їхні автори роблять акцент лише на ті чи інші сторони цього явища. Наведемо деякі з цих визначень:

1) в економічній сфері довіру можна визначити як ставлення до економічних суб'єктів і інститутів, що виражає міру впевненості у відповідності їх поведінки уявленням про образ цієї поведінки без актуалізації основ відшкодування витрат та еквівалентності³;

2) довіра — це ставка на майбутні можливі дії інших людей. Вона дає змогу пом'якшити відчуття непередбачуваності майбутнього через розуміння його як чогось даного⁴;

¹ Див.: Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. — С. 18—19.

² Там само. — С. 29.

³ Кричевська Т. О. Логіко-історичний аналіз довіри в контексті соціально-економічних відносин // Економічна теорія. — 2009. — № 3. — С. 18.

⁴ Див.: Sztompka P. Mistrusting Civility: Predicament of a Post-Communist Society // Real Civil Society. Dilemmas of Institutionalization / Ed. by J. C. Alexander. — Guildford, Surrey: Biddies Ltd., 1988. — P. 196.

3) довіра — це взаємна впевненість двох сторін у тому, що інша сторона не використає вашу вразливість в обмін на те, що ви зробите те саме¹;

4) довіра — впевнене очікування сприятливого результату потенційно незахищених взаємодій з іншими агентами²;

5) норма довіри полягає в очікуванні певних дій оточуючих, що впливають на вибір індивіда, коли індивід має почати діяти до того, як стануть відомими дії оточуючих³;

6) довіра (чи протилежно — недовіра) — це певний рівень суб'єктивної ймовірності, з якою агент оцінює можливість іншого агента чи групи агентів здійснити відповідну дію перед тим, як він може виявити цю дію (або незалежно від його здатності спостерігати за дією) в умовах, коли ця дія впливатиме на його власну діяльність⁴;

7) із соціологічного погляду довіра визначається як сукупність очікувань, що поділяються всіма учасниками обміну⁵.

Отже, довіра у найбільш узагальненому трактуванні — це очікування членів суспільства відносно того, що інші його члени будуть вести себе більш-менш передбачувано, чесно та з повагою до потреб оточуючих, відповідно до загальноприйнятих суспільних норм. Довіра виникає та існує у тому випадку, коли члени суспільства дотримуються певних моральних цінностей і завдяки цьому можуть покладатися на відповідальну, чесну, суспільно прийнятну поведінку стосовно один одного.

У сучасній економічній і соціологічній літературі міститься цілий ряд підходів щодо типології довіри. Один із таких підходів заснований на виокремленні:

а) міжособистісної довіри, яка своєю чергою може бути персоналізованою і деперсоналізованою. У першому випадку індивідів пов'язують безпосередні відносини, а в другому — вони вбачають у цьому зв'язку наслідок своєї належності до ширшої соціальної спільноти;

¹ Див.: *Barney J. B. and Hansen M. H. Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage* // *Strategic Management Journal*, 15 (Winter Special Issue), 1994, p. 177.

² Див.: *Ляско А. Проблема доверия социально-экономической теории.* — М.: [ИЭ РАН], 2004. — С. 7.

³ Цит. за: *Олейник А. Институциональная экономика. Институт плана и институт рынка* // *Вопросы экономики.* — 1999. — № 4. — С. 134.

⁴ *Gambetta D. Can We trust Trust?* in D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Co-operative Relations*, New York, NY: Basil Blackwell, 1988, p. 217.

⁵ *Zucker L. G. Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840—1920*, *Research in Organizational Behavior*, 8, 1986, p. 54.

б) довіри до інститутів.

Одна з класифікацій форм довіри належить англійському соціологові Ентоні Гідденсону, який розрізняє довіру до людей, що побудована на особистісних зобов'язаннях, і довіру до абстрактних систем, яка передбачає безособові зобов'язання.

Одна з типологій довіри — це виокремлення окремих її видів за джерелами¹, а саме:

1) *довіра, що базується на загрозі покарання*, коли одна сторона впевнена у надійності іншої, оскільки втрати від санкцій за порушення довіри перевищують зиски від опортунізму;

2) *довіра, що базується на розрахунку*, тобто на раціональному виборі — характеристиці взаємодій на основі економічного обміну. Така довіра виникає, коли довіритель усвідомлює, що інша сторона має намір здійснити вигідну їй дію;

3) *довіра, що базується на стосунках*. Виникає від повторюваних взаємодій між сторонами. Інформацію для формування довіри довіритель отримує від самих стосунків, а саме тривалого позитивного досвіду;

4) *довіра, що базується на інститутах*. Інститути діють як механізм реалізації довіри.

Довіру як неформальний інститут сучасного суспільства найчастіше у повсякденній практиці вважають за даність, значення якої члени суспільства починають оцінювати та усвідомлювати лише тоді, коли її бракує. Справді, економічну й соціальну цінність довіри легше зрозуміти, якщо зробити спробу уявити сучасне суспільство без довіри. Уявімо собі, якими за змістом та обсягами мали б бути нормативно-правові акти у різних сферах політичного, економічного, соціального розвитку і якими були б масштаби контрольних функцій у цій царині, якби соціум був позбавлений такого неформального інституту як довіра. Навіть неможливо уявити взаємодію між членами суспільства на індивідуальному рівні за відсутності мінімального рівня довіри.

З цього приводу лауреат Нобелівської премії в галузі економіки Кеннет Ерроу зазначає: «Взагалі довіра має як мінімум дуже важливу цінність з прагматичного погляду. Довіра — це своєрідне мастило суспільного механізму. Воно вкрай ефективне, оскільки є можливість, поклавшись на слово іншої людини, зекономити

¹ Див.: Кричевська Т. О. Логіко-історичний аналіз довіри в контексті соціально-економічних відносин. — С. 9—10.

собі масу зусиль. На жаль, це не той товар, який можна легко купити. Якщо вам доводиться його купувати — це означає, що у вас уже виникли деякі сумніви з приводу того, що ви купуєте. Довіра і подібні їй речі, такі як відданість або правдивість, — приклад того, що економісти називають “зовнішніми умовами”. Це товар, який має реальну економічну і практичну цінність, він підвищує ефективність системи в цілому, надає можливість вам виробляти більше благ або чогось іншого, що ви вважаєте цінністю. Проте він не належить до тих товарів, торгівля якими на ринку технічно можлива або взагалі усвідомлена»¹.

На думку автора, найбільш плідним, науково виправданим є розгляд природи довіри та її ролі у функціонуванні соціально-згуртованого суспільства в контексті поняття «соціальний капітал».

«Соціальний капітал, — за визначенням Ф. Фукуями, — це певний потенціал суспільства та його окремих складників, який виникає як результат наявності довіри між його членами»². І далі автор зазначає, що соціальний капітал може бути втілений як у найменшому базовому соціальному колективі — сім'ї, так і в найбільшому із можливих — нації, а також у всіх колективах, що існують в суспільстві. Соціальний капітал відрізняється від інших форм капіталу тим, що, як правило, він створюється і передається через такі інститути, як релігія, традиції, звичаї.

Наголошуємо на тому, що сучасне бачення природи соціального капіталу безпосередньо пов'язане з довірою і взаємними зобов'язаннями між людьми. При цьому варто розрізняти «довіру» як емоційно-психологічне почуття, властиве повсякденному спілкуванню людей, і «упредметнену довіру» як інституціональну норму взаємодії економічних агентів³.

Цілком очевидно, що категорії «довіра» і «соціальний капітал» не тотожні, а співвідносяться між собою як сутність явища і форма його прояву. Формою у цьому випадкові постає соціальний капітал, який породжується у системі «довіра—недовіра або прояви недовіри». Є всі підстави для висновку, що довіра/недовіра — це наявний рівень насиченості суспільства соціальним капіта-

¹ Kenneth J. Arrow, *The Limits of Organization* (New York: Norton, 1974). — P. 23.

² Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. — С. 52.

³ Див.: Горожанкіна М. Є. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології) // Автореф. на здоб. наук. ступеня д-ра екон. наук. — Донецьк. — 2008. — С. 10.

лом. Соціальний капітал як наукова категорія та предмет наукових досліджень став широковживаним лише з останньої чверті минулого століття. Теорію зазначеного виду капіталу не можна вважати ні усталеною, ні завершеною. Основи теорії соціального капіталу, як визнає більшість дослідників цієї проблематики, заклали представники сучасної соціології, які започаткували застосування терміна «упредметнена довіра» у контексті з поняттями солідарність, співтовариство, культура ставлення до людей, їх об'єднань та інститутів суспільства, здатність та бажання об'єднатися заради спільної мети.

Отже, природу соціального капіталу правомірно пов'язувати із взаємністю зобов'язань, соціальною солідарністю, культурою, об'єднанням зусиль заради спільного інтересу, довірою між суб'єктами суспільних відносин та довірою останніх до інститутів (економічних, соціальних, управлінських, політичних), що діють на різних рівнях ієрархічної структури суспільства.

У трактуванні автора монографії *соціальний капітал* — це сукупність суспільних причинно-наслідкових зв'язків, що встановлюється між окремими індивідами та соціальними групами задля ефективної економічної взаємодії на основі довіри і взаємності зобов'язань. Таке формулювання узгоджується з багатьма іншими і, зокрема, визначенням соціального капіталу як сукупності специфічних обмежень і переваг неформального характеру, що забезпечують взаємодію економічних агентів за методологічним принципом «довіра — зобов'язання без санкцій»¹.

Близьке до наведеного вище й визначення соціального капіталу, запропоноване Р. Патнемом, який зазначає, що цей вид капіталу є продуктом успадкованої культури та норм поведінки². «Соціальний капітал, — підкреслює Р. Патнем, — стосується зв'язків між людьми — соціальних мереж, норм взаємодії та довіри, що виникають у їх взаємовідносинах, — тоді як фізичний капітал належить до фізичних об'єктів, а людський капітал співвідноситься з властивостями окремих осіб»³.

¹ Див.: *Горюжанкіна М. Є.* Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології) // Автореф. на здоб. наук. ступеня д-ра екон. наук. — Донецьк, 2008. — С. 4.

² Див.: *Putnam, R.* (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon Schuster, New York, P.92—96.

³ Там само. — С. 83.

Дослідивши природу категорій «довіра» та «соціальний капітал», розглянемо окремі аспекти впливу тих явищ, які є їх внутрішнім змістом та проекцією на соціальну згуртованість в цілому, передусім на те, що має прояв на рівні організацій.

Насамперед зауважимо, що автор монографії повністю поділяє думку тих учених (економістів, соціологів), які стверджують, що у царині формування та діяльності сучасних організацій дедалі більшу роль відіграють (і мають відігравати) не нормативно-правові акти (положення, статuti, інструкції тощо), а соціокультурні, етичні цінності, довіра як ключовий феномен діяльності сучасних асоціацій. Справді, маємо визнати, що за всього значення нормативно-правових актів у формуванні та діяльності колективів, найбільш дієвими з останніх є ті, що мають за основу соціокультурні та етичні цінності.

З цього приводу Ф. Фукуяма, на результати дослідження якого ми вже посилалися, зазначає:

«Сучасні інститути є, звичайно, необхідною, але недостатньою умовою нинішнього процвітання і суспільного добробуту, хоча їх роль у цьому важлива. Для того щоб нормально функціонувати, інститути мають діяти у взаємозв'язку з певною системою соціальних і етичних норм. Трудовий контракт, наприклад, дає змогу працювати людям, раніше не знайомим, які не мають підстав для взаємної довіри; проте якщо довіра присутня, та сама робота виявляється набагато пліднішою. Правова рамка компанії з акціонерним капіталом дає можливість вести спільний бізнес тим, хто не пов'язаний родинними стосунками, однак їх подальший успіх залежатиме від того, з якою мірою довіри вони будуть йти на співробітництво з чужими людьми».¹ І далі Ф. Фукуяма, у розвиток попередньо наведеної тези, наголошує на такому: «... такі інститути, як контракти і торгове право, є необхідними передумовами появи сучасної індустріальної економіки. Ніхто не буде стверджувати й того, що довіра і моральні зобов'язання можуть посісти їхнє місце. Але якщо ми припускаємо, що подібні правові інститути існують, наявність високого ступеня довіри як додаткової умови налагодження господарських відносин може підвищити ефективність економіки через скорочення так званих *операційних витрат*, тобто витрат на такі дії, як пошук належного покупця або продавця, обговорення контракту, виконання ди-

¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. — С. 250.

рективних норм і примушення до виконання контракту в разі конфлікту чи обману. Кожна з перелічених операцій здійснюється легше, якщо сторони з самого початку впевнені в чесності один одного: менше потреби пояснювати елементарні речі у великих контрактах, менше потреби враховувати усі непередбачувані ризики, менше суперечок, менше потреби у судових позовах, якщо суперечки виникають. Справді, коли відносини пройняті довірою, сторони інколи навіть не переймаються збільшенням короткотривалих прибутків, бо знають, що дефіцит за один період буде пізніше компенсований іншою стороною»¹.

Ф. Фукуяма, розглядаючи місце довіри і соціального капіталу у сучасній економічній системі, наголошує й на такому: «Дехто гадає, що ринок сам по собі є школою соціалізованості, надаючи ті можливості і мотиви, яких потребує взаємодія людей задля взаємного збагачення. Але оскільки ринок також накладає власні більш або менш жорсткі правила соціальної дисципліни... соціалізованість не просто спонтанно виникає там і тоді, де і коли держава вирішує відступити. Здатність до соціальної взаємодії залежить від вже набутих навичок, заданих традицій і норм, які самі своєю чергою значно структурують ринок. Отже, більш імовірно, що успішна ринкова економіка не є причиною стабільної демократії, хоча разом із нею доповнюється вже наявними факторами соціального капіталу. Якщо останніх у надлишку, то як ринок, так і демократична політика будуть успішно розвиватись, і ринок зможе на ділі взяти на себе роль школи соціального спілкування, яка посилює ефективність демократичних інститутів... Поняття соціального капіталу висвітлює питання відносно того, чому капіталізм і демократія так тісно пов'язані між собою. Здорова капіталістична економіка — це економіка, у рамках якої суспільство має у своєму розпорядженні певну кількість соціального капіталу, достатню для того, щоб забезпечити самоорганізацію бізнесу, корпорацій, мережевих структур і т. п.»².

На завершення акцентуємо увагу на такому. Довіра — суттєвий показник надійності, а отже й стійкості, плідності взаємовідносин між людьми. Кожну людину характеризує певний рівень довіри до інших людей і довіри інших до неї. Довіру можна вважати за прояв соціального капіталу (який у цьому разі визнача-

¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. — С. 253.

² Там само. — С. 578—579.

ється як зв'язки, соціальні мережі, норми взаємодії) або як складник цінностей і норм, які формують соціальний капітал.

Світова практика підтверджує тісну залежність між рівнем довіри у тому чи іншому суспільстві та економічним розвитком країни, адже відносини між людьми й організаціями, між народом і владою вибудовуються насамперед на довірі. Забезпечення належного рівня довіри в суспільстві має принципове значення в умовах становлення постіндустріальної економіки (економіки знань). У суспільстві знань класичні ринкові закони та відносини діють у трансформованому вигляді. Конкуренти на світовому ринку інтелектуальних продуктів, наприклад, Microsoft, IBM, Intel, Sony змушені йти на поступки один одному, довіряти, об'єднуватися у стратегічні альянси, доповнюючи свої інтелектуальні потенціали. Справедливим є твердження, що довіра стає ключовою умовою, запорукою того, щоб знання перетворювались у ключовий фактор і джерело добробуту населення¹.

5.3. Прикладні аспекти розвитку та реалізації доктрини соціальної згуртованості

Заради справедливості зазначимо, що ідея соціальної згуртованості не є принципово новою. Вона пересікається та корелює з основними засадами розбудови соціальної держави, суспільства загального добробуту, формування соціально орієнтованої ринкової економіки, концепцією забезпечення гідної праці тощо. Втім, вона містить нові узагальнювальні риси, має своє предметне поле, сферу застосування та вписується у сучасне розуміння ролі соціальних інвестицій у забезпеченні стабільності соціально-економічного розвитку і добробуту членів суспільства.

Не буде перебільшенням твердження, що на терені Європи ідеологом доктрини соціальної згуртованої та свого роду «локо-

¹ Див.: Валентей С. Развития общества в теориях социальных альтернатив. — М.: Наука, 2003. — С. 36.

мотивом» її імплементації у повсякденну практику є діяльність Ради Європи¹ та інститутів, створених при ній.

Ретроспектива започаткування та поширення концепції соціальної згуртованості така. Остання була включена до політичної стратегії Ради Європи на другому саміті глав держав та урядів у 1997 р. Вже у наступному році було створено Європейський комітет з питань соціальної згуртованості (CDCS), до якого увійшли представники країн — членів Ради Європи. У 2000 р. було прийнято Стратегію соціальної згуртованості. Основні ідеї цих документів стали однією з ідеологічних засад у діяльності усіх органів Ради Європи. У рамках Секретаріату Ради Європи діє Директорат з питань соціальної згуртованості. Одне з основних завдань останнього полягає у постійному оновленні змісту соціальної згуртованості, її критеріїв та напрямів розвитку під впливом змін, породжених глобалізацією світової економіки та іншими викликами сьогодення.

Програмні документи соціальної згуртованості, що схвалені Радою Європи, дали поштовх до вдосконалення соціальної політики, яку найбільш активно проводять країни Європейського Союзу.

Зазначимо, що ідеї соціальної згуртованості, образно кажучи, вже перетнули кордони Європи, їм дедалі більше уваги приділяють і в інших регіонах планети, принаймні зазначену проблематику широко обговорюють науковці, представники владних структур на різних континентах. Так, у 2006 р. країни Європейського Союзу і Латинської Америки у рамках регулярних самітів провели конференцію високого рівня з актуальних питань соціальної згуртованості.

Важливим етапом у розвитку ідеї соціальної згуртованості став Варшавський саміт Ради Європи (травень 2005 р.). На ньому була створена Спеціальна робоча група високого рівня для перегляду стратегії Ради Європи у галузі соціальної згуртованості у ХХІ ст. з урахуванням досягнень у цій сфері та нових викликів, що породжуються процесами глобалізації та почастилими кризовими явищами.

¹Рада Європи — одна з найстаріших та найавторитетніших міжнародних політичних організацій Європи. Організація була заснована у 1949 р. Її основна мета — побудова єдиної Європи, заснованої на принципах свободи, демократії, захисту прав людини і верховенства закону. Нині до складу Ради Європи входять 47 держав «великої Європи». Україна є членом Ради Європи з листопада 1995 р.

Перед Спеціальною робочою групою були поставлені масштабні завдання, аж до підготовки нової редакції стратегії соціальної згуртованості, але передусім ця робоча група мала дати відповідь на такі ключові запитання:

Чому соціальна згуртованість є керівною ідеєю і чи вона досі актуальна?

Яким має бути майбутній потенційний внесок Ради Європи у цій сфері?

Які національні і міжнародні складники соціальної згуртованості і проблеми, що пов'язані з нею?

Уже до кінця 2007 р. Спеціальною робочою групою була завершена оцінка стану справ у цій сфері, аналіз керівних документів Ради Європи з питань соціальної згуртованості та їх застосування на практиці; пропозиції щодо превентивних стратегій і варіантів розв'язання проблем, які постають перед державами — членами Ради Європи у царині забезпечення стійкості розвитку економіки і суспільства; підготовлено Переглянуту стратегію соціальної згуртованості, основним гаслом якої стало: «Кожне покоління має заново знаходити керований баланс сил».

В останніх документах Ради Європи наголошується, що соціальна згуртованість:

- передбачає, що члени суспільства в змозі брати активну участь у його розбудові та користуватися благами соціально-економічного розвитку;

- створюється спільними соціальними зв'язками і за згодою членів суспільства зі своїми спільними обов'язками;

- заснована на загальних цінностях, почутті належності та здатності до спільних дій;

- потребує наявності процедур, за допомогою яких можна «спитати» з органів влади;

- передбачає прояв толерантності до представників інших культур, релігій та їх визнання;

- визначає рівень інтеграції групи, окремих спільнот та суспільства в цілому, міцність міжособистісних взаємовідносин, міру погодженості поведінки членів суспільства;

- передбачає наявність усього спектра політичних, економічних, громадянських прав та доступність до цих прав усіх членів суспільства.

Зазначимо, що у Переглянутій стратегії соціальної згуртованості виокремлено чотири ключові пріоритети цього суспільного явища:

- визнання прав для усіх має супроводжуватися запровадженням програм, спрямованих на стимулювання економічного зростання, добробуту для усіх і стійкого розвитку;
- ведення демократичних переговорів, які передбачають розвиток загальної відповідальності, прав і верховенства права;
- здійснення активної реінтеграції вразливих груп населення, а не лише юридичне визначення їхніх прав;
- відповідальна реалізація спільних дій політичному, влади, населення; консультації заінтересованих осіб, груп населення та інших представницьких органів як запорука формування згуртованого суспільства.

У пояснювальних положеннях до доповіді Спеціальної робочої групи високого рівня для перегляду стратегії Ради Європи у галузі соціальної згуртованості в ХХІ ст. виокремлені прикладні напрями реалізації цієї доктрини:¹

✓ **політика у галузі праці і зайнятості:**

- стимулювання розвитку ринку праці;
- стимулювання активності й підтримки у перехідні періоди життя та діяльності людей;
- досягнення балансу між правами й обов'язками у сфері зайнятості;

✓ **модернізація політики соціального захисту:**

- врахування демографічного дисбалансу і змін у сімейному стані;
- оптимізація страхування на випадок безробіття та сприяння підвищенню активності й інтеграції;
- удосконалення пенсійного страхування;
- більш повне врахування змін, ризиків і проблем;

✓ **розробка політики в галузі охорони здоров'я:**

- переорієнтація уваги на цілі політики в галузі охорони здоров'я;
- забезпечення довгострокового догляду;
- увага до питань демократії та управління в галузі охорони здоров'я;

✓ **розробка політики в галузі освіти і перепідготовки:**

- сприяння широкому і справедливому доступові до освіти;
- сприяння освіті та перепідготовці упродовж усього життя;
- сприяння освіті задля підвищення якості життя;

¹Див.: Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 21—22.

- управління освітою в контексті полікультур та міграції;
- ✓ **розробка житлової політики і політики охорони навколишнього середовища:**

- сприйняття житлової політики як чинника, що сприяє соціальній згуртованості;

- більш ефективне проведення територіальної або місцевої політики як засобу досягнення соціальної згуртованості;

- ✓ **сприяння формуванню активного та інтегрованого суспільства:**

- сприяння залученню громадян у демократичні процеси;

- розширення соціального діалогу і налагодження громадянського діалогу;

- управління багатоманіттям та інтеграцією мігрантів;

- управління міграцією.

Цілком очевидно, що соціальна згуртованість забезпечується не політичними гаслами та лише добрими намірами. Вона має формуватися свідомо, цілеспрямовано, наполегливо за участі усіх соціальних сил. Особлива роль у цьому процесі належить державі.

Україна стоїть лише на порозі практичного втілення доктрини соціальної згуртованості в усі сфери суспільного буття. На цьому етапі надзвичайно важливим є усвідомлення органами законодавчої і виконавчої влади, представницькими органами усіх соціальних сил цінностей і пріоритетів, на яких базується зазначена вище доктрина. Підкреслимо, що у чинних в Україні законодавчих і нормативних актах проблематика соціальної згуртованості не знайшла закріплення та постановки щодо цілеспрямованого розв'язання. Проте рівень соціальної згуртованості суспільства залишається не високим і, за нашою оцінкою, має тенденцію до зниження. Останнє — це наслідок зростаючої соціальної нерівності, низького рівня довіри населення до інститутів влади та інших інститутів, масових проявів соціальної дезінтеграції, ерозії соціальної солідарності та цінностей праці.

Інтереси підвищення соціальної згуртованості українського суспільства потребують реалізації комплексу заходів наукового, прикладного, інституціонального характеру.

Насамперед вважаємо за необхідне віднести соціальну згуртованість до національних стратегій та пріоритетів. Має бути розроблена програма заходів у цій сфері як складник стратегії розвитку соціальної політики. Необхідно запровадити ряд заходів інституціонального, управлінського характеру, які мають забез-

печити координацію міжвідомчої наукової і практичної діяльності у галузі соціальної згуртованості. Конче необхідно опрацювати та затвердити показники (індикатори) соціальної згуртованості й запровадити моніторинг стану останньої на загальнодержавному та регіональному рівнях. Підвищенню соціальної згуртованості має сприяти ратифікація ряду міжнародних нормативно-правових актів і, зокрема, Європейського кодексу соціального забезпечення.

Для посилення «трудової» компоненти соціальної згуртованості суспільства конче потрібне прийняття нового Трудового кодексу, Законів України «Про соціальний діалог», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди» та безумовне виконання норм діючих законодавчих актів.

Потребує підвищення регулювальна роль держави у соціально-трудовій сфері¹. Важелем цього (поміж іншого) має стати використання нового, більш широкого переліку мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які випливають з Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці². Отже, йдеться про необхідність розробки національної системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці та запровадження її на практиці.

У соціально-трудовій сфері важливо забезпечити посилення ролі не лише держави, а й інститутів громадянського суспільства, слід переходити на новий алгоритм відносин між профспілками, об'єднаннями роботодавців, політичними партіями, іншими громадськими організаціями, посилювати їх потенціал щодо згуртування суспільства та забезпечення його стійкого розвитку.

Узагальнюючи викладене вище, ще раз акцентуємо увагу зацікавленого читача на головних засадах доктрини, яка розглядається, її ролі у розвитку сучасної економічної системи:

1. Економічне зростання є матеріальною і фінансовою основою соціального розвитку. Втім високі темпи економічного розвитку недостатні для забезпечення соціальної згуртованості і

¹ Див.: Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. — С. 60—74, 166—180.

² Під гідною працею у формулюванні МОП розуміється праця високої продуктивності та якості, в сприятливих і безпечних умовах; праця, що приносить кожному працівникові задоволення, дає йому можливість проявити свої здібності і майстерність; це праця з гідною оплатою, за якої права трудящих захищені, а самі вони роблять внесок у загальний добробут.

стабільності. Більше того, без заходів щодо посилення останніх економічне зростання виявляється все менш стійким.

2. Для завоювання підтримки політики, спрямованої на економічне зростання, з боку широких верств населення вкрай необхідний соціальний прогрес, який має бути розмірний з економічним.

3. Права людини і реальна спроможність їх реалізації, активна участь громадян у суспільному житті та прийнятті суспільно значущих рішень, гідна праця і соціальна справедливість є чинниками, що сприяють суспільній підтримці економічної політики, інших заходів, спрямованих на стійкий економічний розвиток та є основними домінантами соціальної згуртованості.

4. Соціальну згуртованість правомірно розглядати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню накопиченого людського і соціального капіталу, демонструє нову якість економічного і соціального розвитку.

Післямова

Кінець XX — початок XXI ст. засвідчили два цивілізаційні тренди — небувалі масштаби і темпи інформаційного, інноваційного розвитку та глобалізацію економічних і соціальних інститутів. Саме вони, на наше переконання, будуть і надалі визначати генеральні напрями розвитку сучасного суспільства, його здатність адаптуватися до глобальних викликів XXI ст.

Складником виокремлених вище світових трендів стала зміна дотеперішньої ієрархії факторів виробництва, їх еволюція у бік лідерства висококваліфікованої, творчої, інноваційної праці та інтелектуального капіталу. Революційні зміни у факторах виробництва, їх ієрархії, організаційно-економічних механізмах функціонування своєю чергою зумовлюють докорінні зміни у змісті, умовах, характері праці, видах і типах діяльності тощо.

Справді, якщо сучасну економіку розглядати крізь призму формування і використання людських ресурсів та відносин, що відтворюються у сфері безпосереднього докладання праці, то дійдемо висновку, що в ній (сучасній економіці) змінюються усі складники «світу» праці, зокрема:

- *зміст і умови економічної діяльності* — її технологічна база, структура, організаційні форми, умови і вимоги, які вони висувають до рівня кваліфікації, компетенцій персоналу;

- *види і типи діяльності*, які зумовлюють підвищений попит на знаневонасичених, креативних, мобільних працівників, здатних навчатися та набувати необхідні компетенції упродовж усього життя; відповідно змінюється і структура зайнятості, для якої дедалі характернішим стає скорочення сфери некваліфікованої і малокваліфікованої праці та зростання зайнятості у сферах і видах діяльності, які потребують висококваліфікованого персоналу;

- *зміст і характер праці*, у якій все більша частка припадає на інноваційно-інтелектуальну компоненту;

- *форми зайнятості та типи трудових договорів*. При цьому застосування стандартних (типових) форм зайнятості та класичних (безстрокових) трудових договорів дедалі частіше уживається з нетиповими формами й атиповими договорами і нетрадиційними моделями робочого часу.

Складником змін у «світі» праці є також актуалізація нематеріальних потреб та становлення нової системи цінностей. Дійсно, за зростаючого рівня життя все більшої частки населення на перший план виходять нематеріальні потреби, потреби самореалізації, самоактуалізації і дедалі більше людей постіндустріального суспільства орієнтуються переважно на свій внутрішній світ. При цьому турбота про матеріальний добробут, прирощення матеріальних статків, економічну та фізичну безпеку поступається місцем турботі про якість життя.

Водночас результати проведеного дослідження переконують у тому, що розвиток сучасної економіки все інтенсивніше супроводжується дією суперечливих тенденцій, прояв яких особливо відчутний саме у соціально-трудої сфері. Є всі підстави стверджувати, що нинішній стан соціально-трудої сфери — це унікальний симбіоз явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На прикладах розвинутих країн та з вітчизняної практики, широко представлених у монографії, зацікавлений читач зміг переконатися у складному переплетінні суперечливих тенденцій у царині соціально-трудоого розвитку, серед яких виокремимо такі:

- підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з незайнятістю працівників низької кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні та не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагає сучасне виробництво;

- набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності у рівнях накопиченого людського капіталу та результатах його використання;

- на тлі покращення структури робочих місць та в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гето маргіальної зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги, яка не забезпечує гідні умови життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається у значних масштабах і виступає одним із факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства;

- відбуваються багатовекторні та широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів

застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів усе частіше стає наслідком не стільки реальних змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, як послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалога. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює усього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення;

- з'являються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, проявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т.ч. розвинутих; утруднення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язання проблем, породжених погіршенням демо економічних показників, перекладати на економічно активне населення;

- інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки, створення передумов для стійкого соціального розвитку потребують дедалі зростаючої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Втім частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, настійливо працюють над покращенням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою;

- в умовах лібералізації економічних відносин, глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Натомість набирають сили тенденції, в основу яких покладено індивідуалізацію у найширшому її розумінні. Зміни, що відбуваються у культурі соціальної поведінки людей, намагання останніх розв'язувати наявні соціальні проблеми самотужки, масові настрої десолідарності дають підстави стверджувати про формування у світі, що глобалізується, «індивідуалізованих суспільств» або принаймні про зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномену, що працює на зниження соціальної згуртованості;

- основні сегменти соціальної структури суспільства все більше відрізняються за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільств, що їх посилює економічна гло-

балізація у її нинішньому форматі, утруднює формування та функціонування демократичних інститутів держави і громадянського суспільства, оскільки підривається основа демократії — соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності.

Асиметрія в економічному і соціальному розвитку, що є реальністю сьогодення, — наслідок цілої палітри причин, а чи не головні з них — неготовність соціуму адаптуватися до змін, породжених глобалізацією та масштабним поширенням інформаційно-комунікаційних технологій, з одного боку, і відсутність або неефективна дія інститутів (інститутів-норм, інститутів-організацій), які мають створити передумови для означеної вище адаптації та стійкого розвитку суспільства, з іншого.

Повністю погоджуємося з висновками, озвученими на міжнародному симпозіумі з питань майбутнього праці, зайнятості та соціального захисту (Аннесі, січень 2001 р.), у яких наголошувалося на тому, що майбутнє світу праці — це питання політичної волі, що «... відкриті економіки краще закритих економік; ... відкриті суспільства краще закритих суспільств; ... інформаційна та комунікаційна технологічна революція незворотня. Але політику треба змінювати, чи йдеться про макроекономічну політику, торгову політику, політику розвитку, фінансову політику. Політика — не біологічне явище. Її роблять люди й інститути, і її можна змінювати. Необхідна подвійного роду адаптація. Адаптація людей та інститутів до реалій змін, але й адаптація процесу змін до потреб людей»¹.

У кожному з розділів та параграфів монографії автор намагався виокремити сучасні тенденції розвитку соціально-трудової сфери крізь призму відносин, що в ній формуються, та зосередити увагу читачів на шляхах подолання небажаного розвитку подій на «полі» соціально-трудової сфери та забезпечення стійкої соціальної динаміки.

Проведене дослідження, предметом якого було, зокрема, з'ясування сучасної ролі і функцій держави у соціально-трудовій царині та виокремлення новітніх тенденцій у цій сфері, дає можливість з'ясувати, наскільки адекватною вимогам та викликам сьогодення є нинішні роль та дієвість української держави на

¹ Международный обзор труда. — Международное бюро труда. Женева. — 2001. — Т. 140. — № 3—4. — С. 191.

«полі» соціально-трудових відносин. Порівняння ролі і функцій держави «у них» (у розвинутих країнах Європи) і «у нас» дає підстави для такого висновку: в Україні існує нагальна потреба посилення як за масштабами, так і за ефективністю державного впливу на формування та реалізацію соціально-трудової політики.

Вважаємо, що і науковці, і політики, і практики припустилися серйозної помилки, коли надто завчасно відвели державі роль «нічного сторожа» та поширили на соціальну сферу суто ліберальну концепцію. Маємо взяти за аксіому — держава перестає опікуватися певною проблемою лише за умови, що вона перебрала свої колишні функції на інші інституції або остаточно відпрацювала механізми непрямого впливу на ті чи інші соціально-економічні і соціально-трудові процеси.

В умовах, коли: а) ринкове саморегулювання внаслідок об'єктивних причин усе ще належним чином не спрацьовує; б) відсутні класичні передумови для якнайповнішого використання потенціалу соціального діалога, у результаті чого «дерево соціального партнерства» на українській землі ще не скоро плодоноситиме; в) реальністю є якісне ускладнення функцій державного управління з огляду на розгортання процесів глобалізації та їх негативні наслідки для ринку праці; г) набуває неабиякого значення виклик глобальної конкуренції майже за все, а головне — за людський капітал; за таланти, компетентний, креативний персонал; за конкурентні позиції на світових ринках; за частку глобального доходу; д) існує нагальна потреба формування та розширення сектору економіки знань, основою якої є інноваційно-інтелектуальні ресурси, держава не може, не має права не відігравати активної ролі у виробленні та реалізації соціально-трудової політики як законодавець, власник, соціальний партнер, організатор, примирювач, гарант прав і свобод тощо.

Конкретні напрями вдосконалення державного регулювання соціально-трудової сфери знайшли відображення у цілій низці останніх публікацій автора¹.

¹ Див.: Колот А.М. Социально-трудовая сфера: состояние, вызовы, институциональные факторы развития // Достойный труд — ключевой ресурс инновационного развития: Материалы Второй международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22—24 апреля 2009 г.) / Под ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиовой. — М.: Изд-во Московского ун-та, 2009. — С. 146—156; Колот А.М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 7. — С. 11—19;

Проведений автором порівняльний аналіз форм, методів, досягнень у царині соціального діалога, що мають місце у більшості країн ЄС та в Україні, дає підстави для таких висновків. Система соціального партнерства, що сформована і діє в Україні, все ще не має надійного фундаменту. В одній з попередніх монографій, перше видання якої здійснене у 2003 році¹, автор наголошував на причинах та обставинах, за яких соціальне партнерство в Україні значною мірою було формальним та таким, що лише імітувало соціальну злагоду. Змушені констатувати, що і нинішня ситуація на «полі» соціального партнерства в Україні не набагато краща.

Зовнішні атрибути соціального діалога (переговори, договори, угоди тощо) в Україні є такими, що відповідають усталеній європейській практиці. Втім внутрішні механізми та змістові елементи соціального партнерства мають значною мірою імітаційний характер. Завдання ж соціального партнерства полягає не у формальній демонстрації цивілізованості соціально-трудових відносин, а досягненні реального консенсусу у відносинах між працею і капіталом, передусім щодо справедливого розподілу доходів, створення гідних умов праці, надійного захисту від соціальних ризиків.

У ході соціального діалога важливо обговорювати, узгоджувати не другорядні, а вузлові питання підвищення якості трудового життя, тобто питання, від яких залежить життєдіяльність людей праці, добробут їхніх сімей. Не втратила своєї актуальності жодна з рекомендацій автора з удосконалення процедур укладення та наповнення новим змістом генеральної, галузевих і регіональних угод, оприлюднених декілька років тому².

Однією з причин низької ефективності соціального діалога в Україні є послаблення позицій профспілок. За нашими оцінками, тенденція до зниження членства найманих працівників у профспілках досі прогресує. Особливо це стосується приватних підприємств, підприємств різних форм власності та господарювання, які прийнято відносити до малих, підприємств за участі іноземного капіталу. Слабкі позиції профспілок на підприємств-

Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.]; За заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008.

¹ Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 216—220.

² Див.: Там само. — С. 212—215, 218—225.

вах, що зазначені вище, низький авторитет і дієвість профспілок на підприємствах інших форм власності та господарювання знижують позиції однієї зі сторін класичного «трикутника» соціального партнерства — професійних спілок.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник й активний учасник формування соціально-трудових відносин безперечно має бути зацікавлена в розвитку системи соціального партнерства, а отже і в зміцненні позицій представницьких органів найманих працівників. Тож одним з основних завдань демократичної держави щодо формування громадянського суспільства і, зокрема, розвитку партнерських відносин у сфері праці має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі в становленні й функціонуванні системи соціального партнерства.

Задля оптимізації інтересів соціальних партнерів на «полі» соціально-трудової сфери України маємо внести суттєві зміни в діючу модель відносин у сфері праці, розвиток якої (як це впливає з проведеного дослідження) слід здійснювати за такими напрямками:

➤ «інвентаризація» наявної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до чинного законодавства. Це має унеможливити подальше поширення суто ліберальної концепції на соціально-трудову сферу. Використовуючи потенціал держави, необхідно задіяти економічні, правові, організаційні важелі розвитку державно-приватного партнерства у соціальній сфері; нові організаційно-економічні механізми функціонування соціальних інститутів, які мають зупинити подальшу деградацію соціальної сфери, натомість надати їй стійкої динаміки розвитку. Чи не основним показником, що має демонструвати успішність діяльності держави, слід розглядати її здатність сконцентрувати необхідні ресурси для досягнення сучасних стандартів людського розвитку;

➤ удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці, передусім прийняття Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;

➤ посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між працею і капіталом;

➤ підвищення соціальної відповідальності держави;

➤ уживання додаткових заходів законодавчого, організаційного, економічного характеру, спрямованих на вдосконалення соціально-трудових відносин безпосередньо на підприємствах (в організаціях);

➤ піднесення ефективної діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіянні потенціалу соціального партнерства;

➤ створення дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;

➤ одночасне та узгоджене реформування відносин у суміжних галузях — податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;

➤ широкий розвиток визнаних світовою практикою форм виробничої демократії, що має реалізовуватися за такими основними напрямками, як застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом та участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва;

➤ запровадження систем інформаційно-пропагандистського забезпечення реформ, що здійснюються в соціально-трудої сфері. Населення має отримувати повну, прозору інформацію щодо суті реформ, їх наслідків, ефективності діяльності органів влади;

➤ запровадження практики соціального планування на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства;

➤ створення механізмів, що забезпечують «прозорість» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;

➤ опрацювання міжнародного досвіду формування соціально-трудових відносин та використання у вітчизняній практиці основних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці;

➤ надання доступу трудящим і їхнім представницьким органам до інформаційних мереж підприємств задля отримання об'єктивної інформації щодо стану та перспектив їх розвитку;

➤ запровадження системи регулярного інформування громадськості за участі профспілкових об'єднань та їх організацій щодо соціально-трудових проблем, які мають місце у регіонах, галузях, суспільстві в цілому;

➤ поетапне запровадження (починаючи з великих компаній) практики складання соціальних (нефінансових) звітів та проведення соціального аудиту.

І насамкінець, історичний досвід переконливо свідчить, що упродовж останніх 200 років жодна країна світу не вийшла на провідні позиції в соціально-економічному розвитку, якщо вона не ставала лідером у сфері інновацій і управління (у тому числі соціального), не орієнтувалася на найвищі соціальні стандарти світового рівня. Україна прагне зайняти гідне місце у світовому таблиці про ранги, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку та громадянське суспільство. Для досягнення цього необхідно ставити і розв'язувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не опинитися на периферії світового співтовариства.

Список літератури

1. Білору О. Г. Глобальні стратегії Євросоюзу: Монографія / О. Г. Білорус, Ю. М. Мацейко, І. І. Вітер; За наук. ред. О. Г. Білоруса. — К.: КНЕУ, 2009.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007.
3. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: Монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]; За заг. ред. д-ра наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. — К.: КНЕУ, 2008.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2009.
5. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.]; За заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009.
7. Экономика знаний: Коллективная монография / Отв. ред. д-р экон. наук, проф. В. П. Колесов. — М.: ИНФРА-М, 2008.
8. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Экономика персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009.
9. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учеб. пособие. — М.: МАКС Пресс, 2008.
10. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4.
11. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3.
12. Колот А. М. Держава як суб'єкт регулювання соціально-трудових відносин в умовах глобалізації економіки // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. — Вип. 1(8). — К.: КНЕУ, 2002.
13. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2005.
14. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 5.
15. Колот А. М. Социально-трудовая сфера: состояние, вызовы, институциональные факторы развития // Достойный труд — ключе-

вой ресурс инновационного развития: Доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвященного 90-летию Международной организации труда, проведенного в рамках Ломоносовских чтений на Второй международно-научной конференции «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22—24 апреля 2009 г.) / Под ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиновой. — М.: Изд-во моск. ун-та, 2009.

16. *Колот А. М.* Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів// Україна: аспекти праці. — 2009. — № 7.

17. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.

18. *Колот А. М.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8.

19. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конвенцією праці, 1919 — 1956. Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

20. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конвенцією праці, 1957 — 1990. Т. 2. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

21. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: Монография / Под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2008.

22. *Мельник С. В.* Механізм регулювання соціально-трудової сфери України. — К.: Соцінформ, 2009.

23. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

24. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. Т.2 — М.: Альфа-Пресс, 2007.

25. *Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О.* Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посібник. — К.: АПСВ, 2005.

26. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: 36. доп. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4—5 листоп. 2008 р.) / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О. Ф. Новікова (відп. ред.) та ін. — Донецьк, 2009.

27. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін.; За ред. І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колота, В. В. Рогового. — К.: КНЕУ, 2006.

28. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. — К.: НВЦ НБУВ, 2009.

29. Труд за рубежом. — М.: Институт труда (за 2000 — 2009 гг.).

30. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін.]; За ред. І. Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2009.

31. Управление знаниями: Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

32. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004.

33. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. — Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук А. М., 2007.

Наукове видання

КОЛОТ Анатолій Михайлович

**Соціально-трудова сфера:
стан відносин, нові виклики,
тенденції розвитку**

Монографія

*Редактор А. Бородавко
Художник обкладинки Т. Зябліцева
Коректор А. Бородавко
Верстка Н. Андрієнко*

Підп. до друку 27.04.10. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 14,88.
Обл.-вид. арк. 16,93. Наклад 300 пр. Зам. 10-3857.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідectво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел/факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Гарантія відмінних знань

Видавництво КНЕУ, створене 1996 року, є провідним видавцем економічної літератури в Україні.

Видання КНЕУ — це книжки високої якості для студентів та викладачів вищих навчальних закладів, науковців та підприємців.

Видавництво вже випустило у світ понад 1000 найменувань підручників і посібників та регулярно забезпечує своїх читачів новими виданнями.

Якість понад усе

- Літературу видавництва КНЕУ розроблено відповідно до затверджених Міністерством освіти і науки України навчальних програм та вимог Болонської декларації.

- Процес випуску літератури видавництва включає повний цикл підготовки книжок — від розміщення заявки автором до отримання надрукованих примірників. Це гарантує актуальність матеріалів, адекватність їх сучасним умовам ведення бізнесу та перевірку на практиці.

- Видання КНЕУ дають змогу комплексно забезпечити навчальний процес і науковий розвиток студентів, аспірантів та викладачів. Оптимальне поєднання теоретичних матеріалів з практичними прикладами робить видання корисними для працівників підприємств та підприємців.

Видавництво пропонує

- підручники
- навчальні посібники
- навчально-методичні посібники
- курси лекцій
- тренінгові технології
- монографії
- збірники наукових праць
- освітньо-кваліфікаційні характеристики
- освітньо-професійні програми

Основні напрями видань

Міжнародна економіка
Економіка підприємства
Статистика
Менеджмент. Маркетинг
Бухгалтерський облік. Аудит
Фінанси
Банківська справа. Інвестування
Економіка агробізнесу
Право
Точні науки
Суспільні та гуманітарні науки

Видавництво КНЕУ імені Вадима Гетьмана

04053, м. Київ, пл. Львівська, 14

тел.: (044) 537-61-44, e-mail: publish@kneu.kiev.ua

Реалізація книжок

ТОВ «Міжнародний інститут бізнес-освіти КНЕУ ім. В. Гетьмана»

Тел./факс: (044) 537-61-71, 537-61-77

e-mail: andrushko@icbe.com.ua

www.icbe.com.ua

ОПТОВИЙ ПРОДАЖ

Як придбати літературу



Пропонуємо гнучку систему знижок та вигідні умови співпраці.

Забезпечуємо щотижневe розсилання прайсів та інформації про нові надходження електронною поштою.

Роздрібний продаж літератури в Києві

- пл. Львівська, 14
- просп. Перемоги, 54/1
- вул. Мельникова, 79/81
- вул. Дегтярівська, 49 Г
- Книжковий магазин «Знання», вул. Хрещатик, 44, тел.: 234-22-91
- Книжковий магазин «Сяйво», вул. Червоноармійська, 6, тел.: 235-43-66
- Книжковий магазин «Урожай», просп. 40-річчя Жовтня, 128, тел.: 258-31-87
- Книжковий магазин «Академкнига», вул. Стрітенська, 17, тел.: 272-35-82

Видавництво КНЕУ імені Вадима Гетьмана
04053, м. Київ, пл. Львівська, 14
тел.: (044) 537-61-44, e-mail: publish@kneu.kiev.ua

Реалізація книжок

ТОВ «Міжнародний інститут бізнес-освіти КНЕУ ім. В.Гетьмана»
Тел./факс: (044) 537-61-71, 537-61-77
e-mail: andrushko@icbe.com.ua
www.icbe.com.ua

АРК

ВАТ «Кримкнига»

м. Сімферополь, вул. Горького, 5

тел.: (0652) 27-54-87

Книжковий магазин «Буква»

м. Сімферополь, вул. Севастопольська, 6

тел.: (0652) 27-31-53

м. Євпаторія, вул. Фрунзе, 42

тел.: (06569) 331-44

м. Ялта, вул. Гоголя, 24

тел.: (0654) 32-37-41

ВІННИЦЬКА ОБЛ.

Магазин «Кобзар»

м. Вінниця, вул. Привокзальна, 2/1

ВОЛИНСЬКА ОБЛ.

ТОВ «Знання»

м. Луцьк, пр. Волі, 41

тел./факс: (03322) 423-98

Книгарня «Дім книги»

м. Луцьк, вул. Конякіна, 37-а

тел./факс: (0332) 73-01-59

ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛ.

Біблеколектор обласний

м. Дніпропетровськ, вул. Кірова, 22

тел.: (056) 778-38-39-ф, 778-25-37

Магазин «Ера»

м. Кривий Ріг, вул. Косіора, 42

тел.: (0564) 712367

Книжковий магазин «Дар»

м. Кривий Ріг, вул. Пухачевського, 75

тел.: (0564) 66-41-88

тел./факс: (0564) 66-01-68

ДОНЕЦЬКА ОБЛ.

ПП Ярошенко Н. М.

м. Донецьк, вул. Артема, 84

(приміщення обласної бібліотеки

ім. Н. Крупської)

тел.: (062) 343-88-07

СПД Дротенко

м. Донецьк, вул. Артема, 160

Книжковий ринок, м. Донецьк,
торговий комплекс «Маяк», місце 113

тел./факс: (0622) 22-68-79

ЖИТОМИРСЬКА ОБЛ.

«Світ книги»

м. Житомир, вул. Київська, 17/1

тел.: (0412) 47-27-52

ЗАКАРПАТСЬКА ОБЛ.

Книгарня «Книги»

м. Ужгород, пр. Свободи, 3

тел.: (0312) 61-36-95

Книгарня «Кобзар»

м. Ужгород, пл. Корятовича, 1

тел.: (03122) 3-35-16

ТОВ «Букініст»

м. Ужгород, вул. Л. Толстого, 4

тел.: (03122) 3-72-18

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛ.

ТОВ «ЛЕКТОС» ЛТД

м. Запоріжжя, пр. Леніна, 142

тел.: (0612) 13-85-53, (061) 220-09-96

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛ.

Книгарня

м. Івано-Франківськ, пл. Ринок, 14

тел.: (03422) 2-47-82

ТОВ «Арка»

м. Івано-Франківськ, Вічевий майдан, 3

тел./факс: (0342) 50-14-02, (03422) 3-04-60

КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛ.

«Книжковий світ»

м. Кіровоград, вул. Набережна, 11

ЛУГАНСЬКА ОБЛ.

Глобус-книга

м. Луганськ, вул. Советська, 58

тел./факс: (0642) 53-62-30

ФОП Гречишкін С. І.

м. Луганськ, вул. Леніна, 149-а

тел./факс: (0642) 58-95-28, 59-63-37

ЛЬВІВСЬКА ОБЛ.

Книгарня «Глобус»

м. Львів, пл. Галицька, 12

тел.: (0322) 74-01-77

ДКП «Бібліотечний колектор»

м. Львів, вул. Лисенка, 21

тел./факс: (0322) 75-79-86

ТОВ «Ноти»

м. Львів, пр. Шевченка, 16

тел./факс: (0322) 72-67-96



Можливість здобути західну університетську бізнес-освіту в Україні

Міжнародний християнський університет-Київ

Приватний вищий навчальний заклад,
створений як університет американського
типу на базі Міжнародного університету-
Відень (Австрія) та Київського національно-
го економічного університету імені Вадима
Гетьмана

Ліцензія МОН України
АВ № 498488 від 17.12.09

Акредитовані напрями підготовки бакалаврів:

- менеджмент
- маркетинг
- міжнародна економіка

Мова навчання — українська й англійська.

Освітній рівень — бакалавр.

Диплом бакалавра державного зразка та міжнародний диплом бакалавра бізнес-адміністрування (BBA).

Термін навчання — 4 роки.

Форма навчання — денна.

Навчання платне.

МХУ-Київ наслідує традиції американських університетів щодо дисциплін, розкладу семестрів, системи оцінювання та поведінки.

Університет має міжнародне визнання і не має аналогів в Україні.

Випускник МХУ-Київ сьогодні:

- ✓ знає пріоритети, стиль та культуру західного бізнесу в поєднанні з обізнаністю щодо економічного та правового середовища в Україні;
- ✓ розуміє психологію західного підприємця та швидко адаптується в роботі із західними партнерами;
- ✓ вільно володіє діловою англійською мовою, що відкриває шлях до успіху в міжнародному бізнесі, та знає інші іноземні мови.

Випускники Міжнародного християнського університету-Київ працюють:

- у представництвах іноземних підприємств та організацій в Україні;
- представництвах українських фірм за кордоном;
- українських організаціях та підприємствах, що мають ділові контакти із західними партнерами.

Адреса: 03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1, каб. 136 (головний корпус Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана)

Тел./факс (044) 456-43-63; (044) 456-51-06

e-mail: office@icu.kiev.ua

www.icu.edu.ua