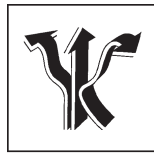


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(29)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2011

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 27 квітня 2011 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (29). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 222 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011

Пруднікова Л. О.

Стратегічні напрями подолання
проблем нерівномірності
соціально-економічного розвитку Донбасу 127

Ручка Н. В.

Інструменти комплексної
продуктової політики як засіб
раціоналізації виробництва і споживання 134

Устименко Г. В.

Місце центрального банку
в системі органів державної влади 140

Шеховцов В. В.

Деякі сучасні тенденції
визначення фінансового механізму
інвестиційної діяльності комерційних банків 145

Тимошин В. В.

Поняття форми державного
контролю господарської діяльності
у сучасній державно-правовій теорії 149

Ягода Янковска

Підходи до державного регулювання партнерських
відносин у сфері туризму Республіки Македонія 154

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 159**Зарудний Є. О.**

Предмет та обов'язок доказування:
співвідношення понять 159

Мигалевич В. В.

Значення покарання у підвищенні
ефективності боротьби з корупцією 163

Модлицький О. І.

Розвиток цивільно-процесуальних відносин:
теоретико-методологічні аспекти аналізу 168

Морару А. А.

Правові основи державного управління
в аспекті становлення України як демократичної,
правової та соціальної держави 173

Солонина В. Ф.

Цивільно-правові проблеми
забезпечення права на захист в аспекті
вибору способу захисту порушених прав 178

Шашкова-Журавель І. О., Журавель М. І.

Порівняльно-правові аспекти
правового регулювання профспілкового руху
в державах Західної Європи і США 183

М. М. Зелененький

Держава як один із суб'єктів
соціального партнерства 187

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 192**Євтушевська О. І., Слободян С. І.**

Питання здійснення досліджень
політичного лідерства в Україні
з урахуванням гендерних особливостей 192

Гончаренко Є. Ю.

Аналіз можливостей проведення тестового
контролю у студентів-лінгвістів при вивченні
німецької мови як другої іноземної 199

Маяцька О. Ю.

Поведінка студентської групи
як предмет соціально-психологічного аналізу 204

Парафіан Кароль

Соціально-психологічні аспекти
дослідження феномена політичного лідерства:
теорія і методологія 209

Парафіан Кароль

Громадська активність
у структурі соціальної активності:
соціально-психологічний вимір 214

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 220

ДЕРЖАВА ЯК ОДИН ІЗ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 2(29), с. 187–191

Розкриваються зміст, принципи, умови реалізації діяльності держави щодо розвитку соціального партнерства в українському суспільстві і важливі причини, що гальмують цей процес. Визначена та обґрунтована роль держави з метою вирішення завдань соціального розвитку, її правове регулювання, повноваження та діяльність.

В умовах становлення економіки знань, конкурентоспроможність країни на світовому ринку визначається передусім розвитком людського капіталу. Знання та інформація, поряд з іншими факторами виробництва, стають ключовими економічними ресурсами. Саме кваліфіковані кадри є носієм такого ресурсу, як знання, якість і обсяг якого визначає рівень конкурентоспроможності персоналу, що в свою чергу впливає на рівень конкурентоспроможності підприємства. Отже, необхідним є не тільки накопичення відповідного обсягу знань, а й постійна підтримка їх відповідної якості. Це досягається впровадженням системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників на виробництві.

В умовах вищенаведених тенденцій розвитку світової економіки значного поширення набула концепція соціальної відповідальності бізнесу. Функціонування підприємств у межах цієї концепції значною мірою залежить від діяльності держави як суб'єкта соціального партнерства.

Соціальне партнерство – це стратегія і практика цивільного мирного, неконфронтаційного співіснування; спосіб врегулювання соціальних відносин між виразниками інтересів різних соціальних груп і державою, в основі якого лежить соціальний діалог. Воно виступає цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях – від національного масштабу до конкретного підприємства (роботодавця) [1, 183].

Важливість питання полягає у тому, що в сучасних умовах інноваційних змін стійкість суспільної системи та ефективність ринкової еконо-

міки залежить від характеру взаємин всіх сторін соціально-трудових відносин, які займають важливе місце у справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації.

Питанням соціального партнерства багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних та іноземних учених, а саме: Л. Баккаро, В. Борисов, С. Лібнер, Р. Одонолл, М. Сімоні, Г. Фолкнер, О. Грішнова, А. Колот, В. Новіков, Г. Осовий [2; 3].

Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, її значення та особливостей розвитку в Україні.

Головним завданням є висвітлення сутності держави як одного із суб'єктів соціального партнерства в контексті міжнародного права.

Важливим чинником і передумовою поширення й розвитку соціального партнерства є проголошення і конституційне оформлення ідеї створення соціальної держави. Після Другої світової війни у конституціях багатьох західних країн були сформульовані завдання побудови соціальної держави. В ст. 1 Конституції 1996 р. Україна проголошена як “суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава”. Однак, це проголошення означає не реальний факт, а лише визначення пріоритетних шляхів розбудови Української держави.

Формування соціальної держави неможливе без ефективної взаємодії органів державної влади з об'єднаннями й організаціями, які представляють соціально-економічні й політичні інтереси різних груп населення, передусім таких визначальних в економічному аспекті груп, як наймани

працівники і роботодавці. Для становлення і розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки важливе формування саме української національної моделі соціальної взаємодії. Могутнім суспільно-політичним чинником становлення в Україні соціальної держави має стати усвідомлення і практична реалізація державною владою, об'єднаннями роботодавців, найманих працівників, суспільством в цілому основних принципів соціального партнерства.

Ефективні партнерські відносини владних структур з об'єднаннями роботодавців та найманих працівників, інституалізація цих відносин не лише поліпшує соціально-економічну ситуацію в країні, а й звільняє державу від багатьох соціальних функцій.

Провідні вчені-економісти в галузі соціально-трудових відносин вважають, що за сучасних умов в Україні необхідне суттєве посилення як за масштабами, так і за результативністю державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин, на поширення соціального партнерства.

Конституція України проголошує, що Україна є соціальною державою (ст. 1).

Соціальна держава, яку проголошено в Конституції України, бере на себе цілий комплекс загальнонаціональних функцій у галузі забезпечення гідного життя і вільного розвитку людини — освіти, охорони здоров'я, культури, реалізації у трудовій сфері, соціального захисту, тобто здійснення соціально орієнтованої політики, що має безпосереднє відношення до соціального партнерства. Саме держава має коригувати стихійні процеси майнового розшарування суспільства, встановлювати і гарантувати дотримання мінімальних соціальних стандартів (розмірів пенсій, допомог, заробітної плати і т. ін.), турбуватися про безпеку громадян тощо.

Визначальним критерієм соціальної держави є наявність розвиненої соціальної інфраструктури. Світовий досвід показує, що сформована багатоукладна різнобічна соціальна інфраструктура, яка включає систему соціальних допомог, певний обсяг соціальних послуг, розширену сферу колективно-договірного регулювання, є результатом діяльності держави, яка у свою чергу залучає до вирішення проблем, які виникають, представників підприємств і профспілкові об'єднання.

Ступінь державного втручання в різних країнах неоднаковий і визначається багатьма факторами, серед яких домінує вибрана модель соціального партнерства [3].

Завдання держави саме і полягає у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціального партнерства та запровадженні механізму, що забезпечує життєдіяльність цієї системи заради задоволення суспільних потреб у галузі соціально-трудових відносин.

Держава в соціальному партнерстві відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора. Стосовно державних підприємств органи державної влади виступають як роботодавці, і, відповідно, виконують характерні для роботодавців функції (зокрема, укладання й виконання колективних договорів). Інші основні функції держави в системі соціального партнерства такі: законодавча, правова і нормотворча, прогностична, організаторська, контрольна й арбітражна. Розвиваючи систему соціального партнерства, держава ратифікує конвенції Міжнародної організації праці, що передбачають поліпшення умов для працівників і роботодавців порівняно з чинним національним законодавством і має забезпечувати їх виконання.

Заради створення і розвитку в нашій країні ефективної системи соціального партнерства держава має взяти на себе й ефективно виконувати такі функції:

- узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудових відносин;
- формування й удосконалення механізмів та інститутів, що сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;
- створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціального партнерства і регулювання соціально-трудових відносин;
- сприяння розширенню участі трудящих в управлінні підприємствами, у власності й у прибутках, а також у державних і громадських справах;
- розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами;
- зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування примирних та узгоджувальних процедур;

- формування реальних відносин соціального партнерства на державних підприємствах;
- заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин соціального партнерства;
- сприяння поширенню ідеології і культури соціального партнерства [4].

М. В. Лушнікова, досліджуючи роль держави в механізмі соціального партнерства, наголошувала на подвійному правовому статусі держави. Держава, на її думку, одночасно виступає як носій публічної влади і як партнер. Як носій національного суверенітету держава володіє владними повноваженнями, які традиційно поділяють на три гілки: законодавчу, виконавчу й судову. Держава приймає відповідні закони, якими повинні керуватися суб'єкти трудового права, здійснює нагляд і контроль у сфері праці та здійснює судочинство з трудових спорів.

У ролі соціального партнера, на думку М. В. Лушнікової, держава виступає як роботодавець та партнер. Водночас держава-партнер виконує такі функції: координаційну, примирення сторін, захист суспільних інтересів.

Такої самої точки зору щодо ролі держави у механізмі соціального партнерства притримувався В. І. Комарницький.

Г. І. Чанишевої стверджує, що держава виступає гарантом у соціально-партнерських відносинах та встановлює мінімальні соціальні стандарти.

В. Новіков зазначає, що в регулюванні соціально-трудова відносин і соціального діалогу держава виконує, по-перше, функції публічної влади, по-друге, виступає як соціальний партнер. Як законодавець держава приймає нормативно-правові акти, встановлює правила і процедури соціального партнерства, а також визначає правовий статус учасників переговорного процесу, виступає як посередник при вирішенні конфліктних ситуацій між партнерами та представник і гарант інтересів держави в системі соціального партнерства. Як власник засобів виробництва держава бере на себе функції роботодавця і сама стає стороною угод певного рівня [4].

Підсумовуючи наведене, зазначимо, що всі вчені вказують на двоїстість ролі держави в механізмі соціального партнерства: вона виступає як носій публічно-владних повноважень і як партнер у соціально-партнерських відносинах.

З нашої точки зору, кожне з наведених визначень щодо функцій держави безумовно притаманні їй. Проте ці дві визначальні функції по-

требують конкретизації та розкриття змісту двоїстої ролі держави у механізмі соціального партнерства.

Для цього насамперед важливо проаналізувати роль держави як носія публічно-владних повноважень у механізмі соціального партнерства на даному етапі розвитку суспільства. Як суб'єкт з публічно-владними повноваженнями держава реалізує насамперед правові форми здійснення своїх функцій, якими зазвичай у механізмі соціального партнерства виступають: законодавство, державне управління, правосуддя, нагляд і контроль.

Слід зазначити, що на відміну від більшості розвинених країн, у яких практика соціально-партнерських відносин передувала закріпленню їх в законодавстві, в Україні, навпаки, їх упровадження відбувається "зверху", а не "знизу", саме при вирішальній ролі держави. Держава приймає нормативно-правові акти, якими повинні керуватися суб'єкти соціально-партнерських відносин.

На нашу думку, до державних заходів, спрямованих на забезпечення механізму соціального партнерства, належать також законодавче закріплення мінімуму трудових прав працівників. Державний рівень гарантій є основою для здійснення форм та укладення і реалізації актів соціального партнерства.

Розглядаючи питання участі держави в соціальному партнерстві, видається слушною думка Є. Б. Хохлова, що держава в механізмі соціального партнерства виступає як суб'єкт публічної влади, який, тим не менш, взаємодіє із суб'єктами інших соціально вагомих інтересів на засадах рівності. Держава-партнер не втрачає публічно-владних повноважень, разом з тим вона їх добровільно обмежує з метою захисту публічного інтересу [5].

Участь держави як партнера в механізмі соціального партнерства виявляється у трьох формах:

- держава на паритетних засадах поряд з роботодавцями та працівниками бере участь у соціальному страхуванні;
- участь держави як суб'єкта колективно-договірного регулювання на державному, галузевому, регіональному рівні в особі відповідних органів (причому в цьому випадку проявляється подвійне правове становище держави: по-перше, як посередника, координатора; по-друге, як сторони колективно-договірного регулювання);
- держава-партнер бере участь у вирішенні колективно-трудова спорів (в особі НСПП організовує примирні процедури).

Як справедливо зазначають Л. М. Анісімов та А. Л. Анісімов, соціальне партнерство необхідно розглядати в органічному взаємозв'язку не тільки з нормами трудового права, а й з соціальним правом (у широкому розумінні), а також з правом соціального забезпечення (у вузькому розумінні). Державні органи соціального захисту, представники сторін і органи соціального партнерства мають знайти спільну формулу взаємовідносин, оскільки соціальне партнерство у сфері праці спрямоване на захист трудових відносин, кінцевою метою якого є як захист працюючого населення, так і тієї його частини, яка в силу об'єктивних обставин вже знаходиться або і знаходилася за межами цих відносин. Ця обставина, на їхню думку, спонукає говорити не тільки про соціальне партнерство у сфері праці, а й про соціальне партнерство в більш широкому спектрі соціально-правового захисту.

Таким чином, роль держави в соціальному партнерстві проявляється через її участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування: держава поряд із застрахованими особами, страхувальниками, тобто найманими працівниками та роботодавцями, бере участь на паритетних засадах в управлінні відповідними фондами.

Система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має такі недоліки:

- недорозвинені певні елементи системи: законодавчі, організаційні, соціально-економічні тощо;
- зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин;
- недостатня кількість залучення найманих працівників до процесу колективно-договірного регулювання;
- недостатньо налагодженою є взаємодія соціальних партнерів на регіональному і галузевому рівнях;
- профспілки не виконують повною мірою своїх функцій щодо захисту соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників;
- немає цілком сформованого класу роботодавців як активного суб'єкта соціального партнерства;
- підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу;
- недостатньою є матеріальна база громадських організацій, які опікуються питаннями соціального партнерства [6].

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціального партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України основними напрямками розвитку соціального партнерства має стати саме подолання зазначених вище перешкод і проблем. Отже, можна виділити основні заходи, спрямовані на формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні:

- Формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні, що потребує доброї волі та значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація й підвищення ефективності державних функцій в організації соціального партнерства як власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора, гаранта дотримання законів.
- Наймогутнішим чинником розвитку соціального партнерства (як і його результатом) є створення сприятливого економічного клімату. Підвищення доходів населення загалом, і передусім трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу має стати пріоритетним завданням суспільства і держави. Державний протекціонізм на ринку праці, його соціалізація, істотне підвищення розмірів оплати праці в держбюджетних організаціях слід розглядати як важливу передумову узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства.
- Головним атрибутом соціальної держави є реальна відсутність бідних, а не декларативне проголошення допомоги соціально уразливим верствам. При цьому необхідно усвідомлювати, що сталий добробут можливо забезпечити не тільки і не стільки перерозподілом власності одних на користь інших, а головним чином стимулюванням і забезпеченням активної та ініціативної діяльності всіх громадян [6].

Підсумовуючи, можна зауважити, що в Україні поступово формується система процедур вирішення колективних і трудових спорів, примирення і посередництва, трудового арбітражу. В межах

цієї системи головними питаннями соціально-трудових відносин є: забезпечення ефективної зайнятості, поліпшення умов і охорони праці, постійне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників, що вирішуються на ґрунті договірних відносин між соціальними партнерами.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які на даний момент в неї не включені; реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального партнерства і соціально-трудових відносин з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових; здійснення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; здійснення заходів по підвищенню поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо.



Література

1. Пашенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Л., – 2007. – 260 с.
2. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. – 1999. – № 11. – С. 68–73.
3. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К.: Вид-во КНЕУ, 2005. – 230 с.
4. Ляшенко Т. М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: Автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02 / Ін-т політ. і етнонаціональних досліджень. – К., 1998. – 191 с.
5. Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні // Стратегічна панорама. – 2004. – № 2. – С. 96–103.
6. Дарченко Н. Д., Рижигов В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К. – 2007. – 252 с.
7. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>
8. Офіційний сайт Міністерства юстиції України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>

Проаналізовано сутність соціального партнерства як дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства індустріально розвинених держав та в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються профспілковими організаціями і об'єднаннями роботодавців за умови контролю держави як суб'єкта соціального партнерства.

Проанализирована сущность социального партнерства как действенной системы регулирования социально-трудовых отношений, которая появилась в результате эволюции общества индустриально развитых государств и в результате которой непримиримые классовые противостояния трансформируются в противоречия и конфликты более низкого уровня, которые решаются профсоюзными организациями и объединениями работодателей при условии контроля государства как субъекта социального партнерства.

In the article essence of social partnership is analysed as an effective system of adjusting of sociallabour relations, which appeared as a result of evolution of society industrially the developed states and as a result of what neprimirimi class oppositions are transformed in contradiction and conflicts of considerably lower level, which decide trade-union organizations and associations of employers on condition of control of the state as a subject of social partnership.

Надійшла 3 березня 2011 р.