

СЛЮСАРЕНКО

Вікторія Євгенівна
viktoorijsaaa@gmail.comк.е.н., доцент, Державний
вищий навчальний заклад
"Ужгородський національний
університет"

УДК 339.94 +339.97:316.33

СВІТОВИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СПІВРОБІТНИЦТВА ПО ОСІ ДЕРЖАВА-БІЗНЕС-ГРОМАДСЬКІ
ІНСТИТУЦІЇWORLD EXPERIENCE OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPLY OF
COOPERATION AT THE STATE – BUSINESS – PUBLIC INSTITUTIONS
AXIS

У статті розглянуто відносини між секторної взаємодії спрямовані на економічний розвиток держави. Досліджено організаційно-правове забезпечення у різних країнах світу задля досягнення спільної мети та врахування інтересів різних верств населення при проведенні реформ у державі. Результати отримані в ході аналізу світового досвіду регулювання міжсекторної взаємодії за допомогою нормативно правової бази, є те що чим вища її ефективність тим більший синергетичний ефект який впливає на ефективний розвиток суспільства в цілому.

* * *

В статье рассмотрены отношения между секторной взаимодействия направлены на экономическое развитие государства. Исследована организационно-правовое обеспечение в различных странах мира для достижения общей цели и учета интересов различных слоев населения при проведении реформ в государстве. Результаты получены в ходе анализа мирового опыта регулирования межсекторного взаимодействия с помощью нормативно-правовой базы, является то, что чем выше ее эффективность тем больше синергетический эффект который влияет на эффективное развитие общества в целом.

* * *

The article deals with the relations between the state, business, and public institutions represented by civic associations, which are aimed to develop the state economically. The issue of organizational and legal support in different countries to achieve the common goal and taking into account the interests of different sections of the population in the state reforms is examined. The author researched the development and establishment of tripartism in countries worldwide, especially in Germany, Hungary, and the United Kingdom, for systematizing the trend experience and the result.

The author also explores and outlines the trends of the leading institutes of inter-sectoral interaction development, such as the Institute of Social Partnership and the Institute of Public-Private Partnership, and the dispositions of their actions at all levels of interaction. During the research, the author identifies the productive mechanisms of intersectoral interaction for implementation in the Ukrainian realities and taking into account Ukrainian peculiarities of the social development. Within the research, the social partnership has been identified as an institute of the tripartite partnership and the processes of its formation in Germany, Hungary, and the United Kingdom are considered. The author has proven that the effectiveness of tripartite partnership should be increased due to the achievement of synergy effect according to the observance of social, legal, financial rules and norms considered in the investigated regulatory, legal documents, by the interaction of its participants.

The results obtained during the analysis of the worldwide experience of regulation between sectoral interaction with the help of the regulatory and legal base, are the useful regulatory basis of sectoral interaction, which gives a synergistic effect that influences the effective development of society. And projects that are implemented in the course of involving all three sectors are focused on contractual terms (concessions), regulation of relations. That's why, due to the expense of observing the conditions of the participants in the tripartite partnership can achieve a synergistic effect in the socio-economic and environmental spheres, and thus in society as a whole.

Ключові слова: держава, бізнес, громадські інституції, трьохстороннє співробітництво

Ключевые слова: государство, бизнес, общественные институты, трехстороннее сотрудничество

Keywords: state, business, public institutions, trilateral cooperation

ВСТУП

Новим стандартом для співпраці та розвитку суспільства є налагодження партнерських відносин між представниками основних секторів держави – комерційними, неприбутковими, недержавними, приватними, державними-муніципальними. Дослідження світового досвіду тристоронніх відносин є надзвичайно актуальним з огляду на імплементацію, в Україні найкращих вироблених у світі стандартів, що сприяють розвитку ефективного суспільства.

Аналіз останніх досліджень з питань співпраці

між державою, бізнесом та третім сектором відображено у працях М. Гарвіна, В.І. Геєця, Е.М. Лібанової, Б.Д. Гаврилишина, Н.Г. Діденко, Л.С. Вербовської, Д.М. Брінкерхофф, К.І. Козлова, Г.А. Трунової, А.А. Шуліка, П.І. Шилепницького, С.П. Перегудов, А.М. Михненко.

МЕТА РОБОТИ

Метою статті є проведення дослідження організаційно-правового забезпечення у світі здійсненні аналізу та систематизації інформації про співпрацю влади, бізнесу та «третього сектора», яка надає можли-

вість вивести чинники, що вплинули на ефективність економіки в розвинутих країнах світу. У ході проведеного дослідження було використано такі методи: порівняльно-історичний, описовий, аналіз, узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Оскільки основними формами міжсекторного партнерства є соціальне та державно-приватне партнерство то аналіз позитивних практик їх втілення є актуальною з огляду імплементація ефективних практик в Українську реальність.

За матеріалами ОЕСР [2-8; 9; 10; 11] у європейському просторі *під соціальним партнерством* розуміється взаємодія різних складових сил суспільства, передусім праці і капіталу, досягнення ними взаємоприйнятних компромісів при вирішенні проблем, що зачіпають спільні інтереси.

І. Турок в роботі "Innovation in Local Governance: the Irish Partnership Model" в рамках сумісного з ОЕСР проекту «Local Partnerships for Better Governance» стверджує, що метою *соціального партнерства* є уникнення конфліктів, використовуючи арсенал різноманітних матеріальних, моральних, політичних, юридичних засобів урегулювання проблем, що виникають. Однією з головних складових сучасної соціальної політики є соціальний діалог, який на практиці реалізує ідею соціального партнерства [9].

Європейська комісія визначає соціальний діалог, як процес постійної взаємодії соціальних партнерів з метою дійти згоди з економічних або соціальних питань на рівні держави, сектору економіки або підприємства.

На рівні Ради Європи принципи соціального партнерства закріплено в Європейській соціальній хартії 1961 р. та у Переглянутій Європейській соціальній хартії 1996 р [11].

До колективних прав за Хартією належать такі:

всі працівники і роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні й міжнародні організації для захисту економічних і соціальних інтересів (ст. 5);

всі працівники і підприємці мають право на укладення колективних договорів (ст. 6);

працівники мають право брати участь у визначенні та у поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22);

представники працівників на підприємстві мають право на захист від дій, що завдають їм шкоду, та їм має бути надано відповідні можливості для здійснення їх функцій (ст. 28);

всі працівники мають право на інформацію і консультації протягом здійснення колективних звільнень (ст. 29) [11].

Узгодження потреб, інтересів, можливостей та об'єднання зусиль учасників відносин трьохстороннього партнерства, держави бізнесу та третього сектору, здійснюється через прозорі схеми їх регулювання, необхідного для підвищення якості життя громадян [1].

Світовий досвід переконливо доводить, що проблемами економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оп-

тимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

У звіті ОЕСР «Corporate Social Responsibility: Partners for Progress» [2] стверджується, що ключовим стрижнем соціального партнерства є *принцип співробітництва* між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

За німецьким досвідом, висвітленим у праці професора Корнелієвського університету Л. Тернера «Social Partnership in Germany: Lessons for U.S. Labor and Management» [12], яка залишається актуальною й дотепер, стверджується, що впродовж тривалого часу що головною формою соціального партнерства у Німеччині була виробнича рада, яка створюється на підприємстві і являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради трудящі відстоюють свої інтереси перед роботодавцем.

Виробничі ради утворюються відповідно до Закону «Про правовий порядок підприємств» (Німеччина) на основі виборної процедури. У виборах не беруть участь особи, які представляють позиції роботодавця, зокрема, провідні службовці, члени правління акціонерного товариства.

Право на захист від безробіття регулюється Законом «Про сприяння зайнятості працівника», який втратив постійне місце роботи. Йому надається допомога та здійснюється його перенавчання. Розмір допомоги у разі безробіття дорівнює 68 % його останнього чистого доходу, а для одинокого – 63 %. Після року безробіття їм надається соціальна допомога у розмірі 58 % чистого доходу, якщо немає інших джерел існування.

Право на 8-годинний робочий день та відпустку не менше 18 робочих днів забезпечується Законом «Про регулювання робочого часу» та Федеральним Законом «Про відпустки» (Німеччина).

Право на задовільні умови праці регулюється Законом «Про безпеку праці». Реалізація цього закону покладена на лікарів підприємств, які певною мірою незалежні від роботодавців.

Захист працюючих жінок гарантується Законом «Про охорону материнства» та Федеральним Законом Німеччини «Про допомогу по нагляду за дитиною», які дають право на оплачувані відпустки вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей [12].

Посилений соціальний захист мають інваліди відповідно до Закону «Про інвалідів» (Німеччина). Для звільнення інвалідів з роботи за ініціативою роботодавця потрібна згода незалежного державного органу. Крім того, підприємства і державні установи зобов'язані надавати інвалідам робочі місця або грошима компенсувати їх відсутність.

Практика соціального партнерства і застосування Закону «Про правовий режим підприємства» свідчить, що між виробничою радою і роботодавцем неминучі конфліктні ситуації. Уразі, коли сторони переговорного процесу не можуть дійти згоди, виникає не-

обхідність у створенні примирної комісії. Вона складається з рівного числа представників роботодавця і виробничої ради та незалежного голови, кандидатура якого повинна бути погоджена з обома сторонами. Якщо роботодавець і рада підприємства не узгодили пропозиції щодо головуючого, його призначає суд із трудових суперечок. Завданням примирної комісії є досягнення компромісів. Комісія має право прийняти більшістю голосів рішення із суперечливих питань. Конституційна форма примусової домовленості спонукає соціальних партнерів досягати компромісів на переговорах. Тому спірні питання не часто виносяться на обговорення комісії, бо кожний з партнерів ризикує залишитись на невідгідних позиціях. Робота примирної комісії оплачується підприємством.

Дмітрин Дімітрова та Жак Вірлоке у книзі «Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work» [13] приходять до висновку, що в Центральній і Східній Європі піонером трипартизму була Угорщина, де у 1988 р. створено орган трипартизму – Всеугорський союз узгодження інтересів. У 1990 р. його реорганізовано у раду узгодження інтересів, функції і кола учасників якого розширені. Якщо раніше робота цієї структури визначалась в основному урядом, то після 1990 р. усі три сторони (уряд, роботодавець, профспілки) виступають як рівноправні партнери.

Примітно, що в Угорщині, як і в інших країнах, не існує окремого закону, який регулює тристороннє співробітництво. Воно базується на рішеннях уряду і домовленості сторін. Обов'язки уряду щодо узгодження інтересів визначені трудовим кодексом Угорщини, а Закон «Про зайнятість» передбачає значні юридичні права ради по узгодженню інтересів. Механізм соціального партнерства в Угорщині, як і в країнах Західної Європи та Азії, є ефективним засобом регулювання трудових відносин, попередження страйків та інших форм відкритого протистояння.

ЄС і Європейська Комісія взяли на себе зобов'язання сприяти європейському соціальному діалогу, як на міжгалузевому так і на галузевому рівнях. Питання соціального діалогу відображені в основоположних документах ЄС – Маастрихтському та Амстердамському договорах (ст.ст. 138-139).

На міжгалузевому рівні двосторонній соціальний діалог відбувається між Європейською конфедерацією профспілок, Радою європейського професійного та управлінського персоналу і Європейською конфедерацією керівного та управлінського персоналу зі сторони найманих працівників та Конфедерацією європейського бізнесу, Європейським центром роботодавців та підприємств, які надають громадські послуги і Європейською асоціацією малих і середніх підприємств зі сторони роботодавців.

Для проведення галузевого соціального діалогу на європейському рівні, починаючи з 1998 р., Європейська Комісія створила 41 комітет галузевого соціального діалогу. До складу комітетів входять максимум

64 члени, які порівну представляють працівників та роботодавців. Засідання комітетів проводяться не менше одного разу на рік. В цілому галузеві комітети прийняли понад 500 документів – це автономні угоди, кодекси поведінки, керівні принципи, спільні заяви і проекти. Угоди можуть бути реалізовані через директиви ЄС.

Фінансування громадської інфраструктури (дороги, транспорт, громадські будівлі) розвинулось у *Великобританії* завдяки Закону «Про приватне фінансування» (Private Finance Initiative (PFI)) на початку 90-х рр. XX ст. і зараз такі проекти відомі як класичні проекти державно-приватного партнерства [14].

Далі, проаналізуємо міжнародної системи законодавства соціального та державно-правового законодавства (табл. 1).

За результатами досліджень Керівної групи ОЕСР з корпоративного управління входили постійні спостерігачі від Світового Банку, Міжнародного валютного фонду (МВФ), а також Банку Міжнародних Розрахунків (BIS), висвітлених в «Принципах корпоративного управління ОЕСР» (які були схвалені на зустрічі міністрів країн ОЕСР в 1999 р. і відтоді стали міжнародним орієнтиром для осіб, які формують політику, інвесторів, компаній та інших зацікавлених осіб по всьому світу) обґрунтовується можливість компаній створювати партнерства і родинні компанії і передавати їм оборотні активи, права на фінансові потоки, інші права і зобов'язання дозволяє компаніям адаптуватися до мінливих умов і забезпечує розподіл відповідальності в багаторівневих організаціях. Крім того, це дає компаніям можливість передавати оборотні активи і перетворюватися у виключно холдингові компанії. У зв'язку з цим виникає потреба у побудові ефективних партнерських механізмів із органами державного управління в країнах, де такі «родинні компанії» відкривають свої підконтрольні підприємства (subsidiary) та представництва (branch). Практика показує, що до даних механізмів повинна бути долучена громадська спільнота, тобто спільноти людей, які працюють в даних компаніях та проживають в даних країнах, яка має відстоювати власні інтереси.

ВИСНОВКИ

Як бачимо із проведеного дослідження, тристоронні відносини стрімко розвиваються та є тим чинником, який призводить до становлення ефективного суспільства, досягнення цілей розвитку держави у реалізації трансформаційних процесів, успішної модернізації економіки і соціальної сфери. Відносини, побудовані на принципах партнерства, припускають вибудовування ефективних механізмів взаємодії суспільства, бізнесу і держави, спрямованих на реалізацію зусиль усіх сторін, забезпечення врахування інтересів різних соціальних верств суспільства, бізнесу при виробленні та проведенні соціально-економічної політики державою.

Таблиця 1

Результати аналізу міжнародної системи законодавства соціального та державно-правового законодавства [систематизовано автором на основі вивчення нормативно-законодавчих актів та рекомендацій]

№ п/п	Соціальне партнерство				Державно приватне партнерство			
	Нормативний документ	Дата прийняття, №	П. закону	Цитата норми	Нормативний документ	Дата прийняття, №	П. закону	Цитата норми
1	Європейська й соціальна хартія Конвенція Міжнародної організації праці	1961, 1996 1978, №150		Термін «система адміністрації праці» охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні відомства, у тому числі напівдержавні та регіональні або місцеві відомства, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів.				
2.	Маастрихтська угода	7 лютого 1992 р. 5 липня 2002 р.		Члени ЄС та країни-претенденти в черговий раз узаконили та розширили повноваження загальноєвропейського «третього сектору».				
3.	Фундаментальні принципи статусу неурядових організацій в Європі, прийняті учасниками багатосторонньої зустрічі, організованої Радою Європи	№ CM / Rec(2007)14 [1] 1988						
4.	Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам – членам щодо правового статусу неурядових організацій у Європі	1990						

Список використаних джерел

1. Слюсаренко В.Є. Електронне врядування як ефективний інструмент трьохстороннього партнерства. Економіка. Фінанси. Право. Київ, 2017. № 4/1. С. 49-52.
2. Corporate Social Responsibility: Partners for Progress. OECD. Paris, 2001. 152 p. URL: <http://www.oecd.org/cfe/lead/corporatesocialresponsibilitypartnersforprogress.htm>
3. Eberts R., Erikcek G. The Role of Partnerships in Economic Development and Labour Markets in the United States. Local Partnerships for Better Governance, OECD Publications, Paris, 2001.
4. Local governance and partnerships. A summary of the findings of the OECD study on local partnerships. OECD Publications. Paris, 2013. URL: <http://www.oecd.org/employment/lead/1962067.pdf>
5. OECD. Local Management for More Effective

Employment Policies, OECD Publications, Paris, 1998. URL: <http://www.oecd.org/employment/lead/1962067.pdf>

6. OECD. Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges, OECD Publications, Paris, 1999. URL: <http://www.oecd.org/employment/lead/1962067.pdf>

7. OECD. Local Partnerships for Better Governance. OECD Publications. Paris, 2001. URL: <http://www.oecd.org/employment/lead/1962067.pdf>

8. OECD. Sustainable Development: Critical Issues, OECD Publications, Paris, 2001. URL: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703694.pdf>

9. Turok, I. Innovation in Local Governance: the Irish Partnership Model. Local Partnerships for Better Governance, OECD Publications. Paris, 2001.

10. Successful partnerships. OECD Lead Report. 2015. URL: <http://www.oecd.org/regional/lead/forumonpartnershipsandlocalgovernance.htm>

11. *European Social Charter Collected texts (updated 1st January 2015)*. OECD. URL: <https://rm.coe.int/168048b059>

12. Turner, L. *Social partnership in Germany: Lessons for U.S. labor and management. Looking Ahead*. 1993. № 15(3), pp. 13-16.

13. Dimitrova D., Vilrocx J. *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*. Paris, 2005, 356 p.

14. UK – *Developments in social partner organisations: employer organisations' 2017*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/united-kingdom/uk-developments-in-social-partner-organisations-employer-organisations>.

References

1. Sliusarenko V.Y. *E-government as an effective tool for trilateral partnership*. *Ekonomika. Finansi. Pravo*. Kyiv, 2017. № 4/1. pp. 49-52. (in Ukrainian)

2. *Corporate Social Responsibility: Partners for Progress*. OECD. Paris, 2001. 152 p. URL: <http://www.oecd.org/cfe/leed/corporatesocialresponsibilitypartnersforprogress.htm>

3. Eberts R., Erikcek G. *The Role of Partnerships in Economic Development and Labour Markets in the United States. Local Partnerships for Better Governance*, OECD Publications, Paris, 2001.

4. *Local governance and partnerships. A summary of the findings of the OECD study on local partnerships*. OECD Publications. Paris, 2013. URL: <http://www.oecd.org/employment/leed/1962067.pdf>

5. OECD. *Local Management for More Effective Employment Policies*, OECD Publications, Paris, 1998. URL:

<http://www.oecd.org/employment/leed/1962067.pdf>

6. OECD. *Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges*, OECD Publications, Paris, 1999. URL: <http://www.oecd.org/employment/leed/1962067.pdf>

7. OECD. *Local Partnerships for Better Governance*. OECD Publications. Paris, 2001. URL: <http://www.oecd.org/employment/leed/1962067.pdf>

8. OECD. *Sustainable Development: Critical Issues*, OECD Publications, Paris, 2001. URL: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703694.pdf>

9. Turok, I. *Innovation in Local Governance: the Irish Partnership Model. Local Partnerships for Better Governance*, OECD Publications. Paris, 2001.

10. *Successful partnerships. OECD Lead Report*. 2015. URL: <http://www.oecd.org/regional/leed/forumonpartnershipsandlocalgovernance.htm>

11. *European Social Charter Collected texts (updated 1st January 2015)*. OECD. URL: <https://rm.coe.int/168048b059>

12. Turner L. *Social partnership in Germany: Lessons for U.S. labor and management. Looking Ahead*. 1993. № 15(3), pp. 13-16.

13. Dimitrova D., Vilrocx J. *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*. Paris, 2005, 356 p.

14. UK – *Developments in social partner organisations: employer organisations' 2017*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/united-kingdom/uk-developments-in-social-partner-organisations-employer-organisations>.