

УДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ДЛЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ В ГЛОБАЛЬНОМУ МАСШТАБІ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

THE PERFECTION OF CONDITIONS FOR SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE DURING THE FORMATION OF ECONOMY OF KNOWLEDGE ON A GLOBAL BASIS

Володимир ШЕДЯКОВ,
доктор соціологічних наук,
Національний інститут
стратегічних досліджень, Київ



Volodymyr SHEDYAKOV,
Doctor of Sociology,
National Institute
for Strategic Studies, Kyiv

Умови кардинальних трансформацій структури розвитку, ефективного дизайну господарської системи та ресурсна обмеженість досить жорстко вимагають не тільки суттєвих фінансових змін, а й значних змін у структурі організації трудових відносин, а також у процесі управління. Зокрема, формування в глобальному масштабі економіки знань змінює умови успішної участі в конкурентній боротьбі, розмежовуючи ресурсну базу та можливості для її різноманітної площини (різних ярусів) [1-4]. Причому якість вмотивованості, рівень організації людського чинника грає визначну роль саме для високоінтелектуальної творчої праці. Водночас при управлінні в цьому сегменті діяльності найчастіше зустрічаються з додатковою вимогливістю до умов діяльності, якості життя, пов'язаною з розвитком ціннісно-смыслових комплексів працівників.

При цьому розробка методик підвищення ефективності виробництва за рахунок якості трудових відносин здійснювалася досить давно. Теоретичні й методологічні підходи до розвитку трудових відносин і соціальних процесів, продуктивного управління ними формувалися й узагальнювалися в межах різноманітних світоглядних парадигм і дослідницьких стилістик. Узагалі протягом всього ХХ століття західне суспільство активно формувало сучасні контури соціального партнерства та здійснювало тиск на бізнес у напрямі підвищення його соціальної відповідальності, здійснювало пошук методів поєднання ефективності соціальної та економічної. Однак умови початку ХХІ століття актуалізують пошуки раціональних методів подальшого розвитку трудових відносин [5-7].

З моменту створення ЄСРП питання людського (суб'єктивного) чинника виробництва теж перебувало в центрі уваги багатьох теоретиків і практиків; у вітчизняній номенклатурно-термінологічній традиції були завжди присутні науково-дослідні школи, які розуміли, що «кадри вирішують все», й ретельно відпрацьовували різні аспекти організаційного забезпечення відношення до діяльності. Зокрема, директором Центрального інституту праці О.Гастевим узагальнено різноманітні підходи до аналізу управлінської реальності, О.Богдановим виділено найбільш універсальні закони загальної організаційної науки тектології, П.Керженцевим вивчено управлінські прийоми та визначено найбільш раціональні методи організаційної роботи. Згодом відомими школами досить ретельно досліджено як особливості категоріального апарату управління (зокрема, стосовно суб'єктивних, процесуальних, системних, ситуативних ознак, характеристик етапів та варіантів), так і розроблено конкретні рекомендації щодо розв'язання управлінських проблем, підготовки та здійснення управлінських рішень, запропоновано засоби оптимізації послідовності їхнього застосування. Причому одна низка до-

слідників успішно сконцентрувалася на вивченні базових характеристик власне людського (суб'єктивного) чинника виробництва, а інша – на їхній адаптації до умов постсучасності або до специфіки ціннісно-смыслових комплексів культурно-цивілізаційних світів.

Спеціально розглядалися можливості поєднання тенденцій самокерованості та некерованості, ресурсної бази науки, міфів та символів у подоланні загроз стратегічного рівня. На сьогодні оптимізація дій суспільства в цьому напрямі може додатково спиратися також на культурологічний аналіз, на праці з вивчення можливостей, меж та технологій соціального конструювання. Величезне значення для виявлення загальносоціальної ролі та внутрішньої сутності промислових відносин, для здійснення аналізу їх трансформацій мають наукові праці практиків і теоретиків сфери ІR-НR (industrial relations – human resources), які об'єдналися в Асоціацію дослідження промислових відносин (ІRRA). Широковідомими є дослідження фахівців, що проведені на цій підставі ІІRА (International Industrial Relations Association).

Підвищення уваги до стану трудових відносин, вдосконалення партнерських відносин у процесі праці та можливостей управління стає відображенням закономірних змін місця людини та якості її діяльності під впливом процесів розвитку постіндустріальної (тим більше – власне інформаційної) ери.

Але рівень теоретичної відповіді на запит практики не є адекватним гостроті ситуації. Додаткова актуалізація цього напрямку досліджень пов'язана також із системною зміною нормативної бази трудових відносин, насамперед з підготовкою Трудового кодексу України. Отже, мета статті – виклад результатів дослідження з питань оптимізації соціального партнерства як можливого ядра трудових відносин в Україні в умовах формування економіки знань у глобальному масштабі.

Причому на сьогодні основне джерело вартості – інтелектуальний потенціал, а не психофізичні зусилля співробітника, а пріоритет стратегій розвитку – виробництво знань і ефективне їх застосування. Додана вартість розподіляється з урахуванням витрат виробника, демократизуються системотворчі відносини суспільства (праці, власності, управління), трансформуються суспільне й індивідуальне споживання, ліквідуються основи класичних форм відчуження, з'являється новий тип виробництва, змінюється тип суб'єкта, предмета й знаряддя праці в економічній та інституціональній структурах суспільного виробництва. Відповідним чином технології, що забезпечують пріоритетність розвитку людських якостей і творчого характеру діяльності, висувають на перший план саме виробництво знань, а не машин, що впливає на всю динаміку органічної

З метою забезпечення зростання рівня конкурентоспроможності господарської системи України, її товарів та послуг під час формування в глобальному масштабі економіки знань у статті розглянуті можливості вдосконалення умов соціального діалогу. У зв'язку з підготовкою нового Трудового кодексу України спеціально розглянуто проблему комплексного реформування нормативно-правового регулювання трудових відносин.

In order to ensure the growth of the competitiveness of Ukrainian economic system, its products and services when arising a global knowledge-based economy in the article the possibilities of improving the conditions of social dialogue are investigated. In connection with the preparation of the new Labour Code, the problem of a comprehensive reform of legal regulation of labour relations is specifically considered.

структури капіталу та норми прибутку, примушуючи до змін у сфері праці та в суспільстві в цілому [8-14].

Отже, продуктивна модель соціального партнерства в кожному конкретному випадку (стосовно умов виробництва, категорій співробітників тощо) може, як правило, міститися серед схем, в яких дослідниками залезно від завдань практики та дослідження виокремлюються варіанти:

- 1) соціал-реформістської або неоконсервативної спрямованості;
- 2) континентальний, англосаксонський та азійський;
- 3) узгоджувальний (Австралія, Нідерланди, країни Скандинавії, частково Німеччина та Швейцарія), конфліктний (Італія та Франція), плюралістичний (Велика Британія, Канада, США та Японія);
- 4) біпартизм («роботодавці – наймані робітники» або «влада – профспілки»), трипартизм («роботодавці та їх організації – держава – профспілки як представники працівників») або квапартизм (із доданням представників регіонів чи трудових колективів),
- 5) контрактний, конфліктний, корпоративний або автономний;
- 6) правовий (англо-американський) та корпоративістський (європейський);
- 7) на основі елементів управління авторитарного з його мобілізаційними можливостями, автономного з його гнучкістю або субкратично-ідеалістичного.

При цьому, на наш погляд, на тлі подальшого розвитку трудового законодавства країни та підвищення соціального захисту свого населення для України має рацію більш повна ратифікація положень Європейської соціальної хартії та взяття на себе відповідних зобов'язань перед громадянами, а також урахування вказаних вище тенденцій трансформацій під час роботи над новим Трудовим кодексом.

Причому зміст переговорів має базуватися на збереженні прав і обов'язків людини, поєднанні елементів кроскультурних з реактуалізованими ціннісно-смысловими комплексами свого культурно-цивілізаційного світу. Свою ефективність система прогресивної організації трудових відносин довела в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки, коли головною є суспільна стабільність, достатньо високий рівень життя, взаємозалежність соціальних структур; коли створені умови, за яких рівні добробуту соціальних груп взаємозалежні, незважаючи на наявність чітко сформованих корпоративних та індивідуальних інтересів. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що прогресивна організація трудових відносин є ефективною системою узгодження інтересів різних соціальних груп, способом конструктивного вирішення виникаючих протиріч, попередженням загострення соціальних конфліктів, що особливо важливо під час формування громадянського суспільства та його консолідації на основі визначення загальнонаціональних пріоритетів. Додаткові резерви соціальної організації при здійсненні рефлексивної модернізації в Україні насамперед пов'язані з:

- 1) поширенням арсеналу розвитку відповідно до зростання ризомного соціального розвитку при поширенні практик постмодерну;
- 2) можливостями, що пов'язані з діалогом і дифузиею зовнішніх та внутрішніх культур;
- 3) трансформацією балансу стосунків між державою, суспільством та людиною.

При глобалізації ринку, коли виробництво перетікає в регіони, де праця найдешевша, основною конкурентною перевагою індустріальної країни з високими зарплатами та вимогливістю персоналу (в тому числі – до умов праці) залишаються висококваліфіковані кадри. Безумовно, часто як у представників корпоративного менеджменту, так і державних службовців ще зберігаються звичні підходи, відповідно до яких до вигод координації спільних зусиль суб'єктів із принципово різними інтересами відносяться з певною підозрою. Деколи зберігається й застаріле відношення до соціальної сфери як тягаря економічного зростання, а до соціальної нерівності – майже як до стимулу розвитку. Проте ці підходи реально заважають складанню прогресивного середовища.

Трудові відносини в Україні достатньо інерційні. З цих позицій проект Трудового кодексу – очевидний крок в адаптації українського ринку праці до трансформації умов, підняття планки свободи й відповідальності. У трудові відносини вливається потік нових ієрархій у зв'язку з вимогами економіки до забезпечення лідируючої ролі професіоналів із широким

загальнокультурним кругозором, орієнтацією на новаторство й відчуття власної гідності, гнучке задоволення потреб. При цьому зростання продуктивності соціально-економічної системи потребує формування нового соціального стандарту й підвищення рівня соціального управління всіма складовими соціальної (і не тільки) сфери та гармонізації їх діяльності, а також регламентацію бонусів для топ-менеджерів, стандартизацію міжнародної фінансової звітності, забезпечення координації дій регулюючих структур різних країн, подолання на цій основі елементів соціального безладу. До найбільш наочного втілення конкретики корпоративних відносин та їх зв'язку із соціальним капіталом відносять волонтерство, тобто діяльність працівників корпорації щодо надання допомоги місцевим співтовариствам та їх громадянам. Внесок корпорацій у зростання людського й соціального капіталу, що наочно виявляється у фінансуванні й налагодженні процесу загальної, професійної та вищої освіти, а також у наданні інших видів допомоги, для своєї соціально-економічної ефективності передбачає, зокрема, тісну взаємодію з місцевими співтовариствами.

Водночас глобалізація виробничої діяльності робить необхідною і глобалізацію інститутів соціального партнерства, поширення розумної уніфікації соціальних стандартів. Можна підкреслювати ознаки конвергенції – наближення різних моделей корпоративного управління шляхом взаємного збагачення, але в загальних рамках сприйняття. У нинішніх умовах корпорації, що дійсно реалізують політику соціальної відповідальності, виграють у питаннях: іміджу, побудови PR, лояльності персоналу, скорочення видатків на судові витрати, відносин із суспільством. Разом з тим відомі й спроби декларування цих цінностей, де-факто прагнення до підвищення прибутковості й конкурентоспроможності бізнесу шляхом недобросовісної реклами, економії на складових соціальної відповідальності.

У цих умовах у цілому аналіз закордонної практики організації та мобілізації творчої активності в соціальному діалозі дозволяє виділити такі моменти забезпечення розвитку трудових відносин, як:

- продумана комплексна нормативна база;
- система грошової винагороди, яка заохочує розвиток партнерських відносин;
- використання широкого спектру моральних стимулів;
- заохочення реалізації різноманітних моделей творчості, зокрема колективної;
- стимулювання юридичних осіб, які сприяють розвитку трудових відносин;
- забезпечення доступу до необхідної для розвитку трудових відносин інформації, навчання, обміну досвідом соціального партнерства;
- проведення інформаційних заходів, зокрема активна популяризація прогресивних форм трудових відносин тощо.

Отже, з одного боку, осучаснення трудових відносин – необхідність подальшого розвитку країни, успішного переходу на передові стандарти виробництва та участі в конкурентній боротьбі. З другого – йдеться саме про комплексне реформування, а не додаткове обтяження виробників або погіршення умов праці. На сьогодні для України вкрай важливим є завдання оновлення системи трудових відносин. На цьому шляху вже зроблено ряд суттєвих кроків (з останніх – закони «Про зайнятість населення», «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо). Процеси різномірних загальноосвітніх, пострадянських та власне українських трансформацій у трудовій сфері характеризують тенденції змін і сучасний стан об'єктивних умов розробки нового українського Трудового кодексу, який має замінити чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 рік, додаток до №50 із наступними змінами). Над цим проектом, який входить до числа принципів (разом із житловим, податковим тощо) для проведення успішної модернізації країни, з 2003 року активно працювали депутати, вчені та практики. Робота в цьому напрямі актуалізувалася у зв'язку з проектом закону України від 04.12.2007 року №1108 «Трудовий кодекс України» (був підготовлений до повторного другого читання). Пізніше з'явився проект закону України від 22.04.2013 року №2902 «Трудовий кодекс України»



(в його прикінцевих та перехідних положеннях передбачається, що цей Кодекс набирає чинності з 1 січня 2014 року).

Однак на сьогодні тісний взаємозв'язок та взаємоінтегрованість промислових операцій вже не дозволяє аналізувати міжнародні економічні відносини як похідні від національних. Навпаки, загальносвітові трансформації формують вимоги до національних відносин, визначаючи ніші окремих виробництв. Відповідно процеси подальшого вдосконалення трудових відносин в Україні здійснюються на тлі вагомих чинників впливу на трудові відносини, серед яких, зокрема:

- формування в глобальному масштабі «економіки знань» (економіки, що базується на знаннях), зі своїми вимогами та потребами у сфері праці;
- кризові явища у світовій економічній системі;
- посилення конкурентного тиску у виробництві низькотехнологічної продукції за рахунок цінних та нецінних чинників з боку виробничих структур, розташованих у країнах, що розвиваються;

- посилення конкурентного тиску при виробництві високотехнологічної продукції з боку країн, які можуть забезпечити кращі умови життя та праці для свого населення.

Економіка, що базується на знаннях, суттєво змінює звичні для індустриальних і доіндустріальних циклів трудові ієрархії:

- її результати більше залежать від застосування інноваційних ідей, ніж від фізичної сили, спритності або витривалості;

- використання високих технологій важливіше, ніж переробка сировини або дешевизна робочої сили.

Це, зокрема, передбачає:

- розширення участі персоналу в прийнятті важливих рішень (у тому числі, в питаннях власності, управління, праці, а не лише організації побуту);

- активізацію соціального діалогу;

- більші витрати на підтримку кваліфікації співробітника;

- ліквідацію деяких зайвих управлінських ланок;

- зміну структури попиту на робочу силу;

- розширення можливостей жінок у виробництві тощо.

Відповідно ефективне управління на сьогодні має врахувати, що до числа протиріч тенденцій становлення економіки знань відноситься виразне виділення ярусів світового господарства: нижній ярус – ринок базових товарів: продукції сільськогосподарської та добувної промисловості, середній – переважно працеінтенсивний ринок середньо- і низькотехнологічних готових виробів і напівготових продуктів, верхній – ринок високотехнологічної продукції. При цьому нинішній рівень розподілу і кооперації діяльності підпорядковує включення у технологічний ланцюжок формально приватних власників жорсткій дисципліні поставок, ієрархії зовнішніх стандартів. А міжнародний поділ самого виробничого процесу, віддзеркалений концепціями сегментації діяльності, аутсорсингу, вертикальної спеціалізації тощо – субординує учасників діяльності, що формально знаходяться в різних кутках земної кулі. Ця обставина дозволяє ефективно варіювати територіальне розміщення різних стадій загального виробничого циклу, в тому числі високо- і низькотехнологічних, і підпорядковувати працю інтелектуалів – вихідців з інших культурно-цивілізаційних світів. У цих умовах здійснюється різноманітна конкуренція між господарюючими суб'єктами. Відрізняються між собою суб'єкти, а також ресурсна база та інструментарій ефективних заходів конкуренції на різних ярусах. Наприклад, оскільки якісні параметри базових товарів у цілому подібні, то основною формою суперництва на нижньому ярусі стає цінова конкуренція.

Для конкуренції на ринках готових виробів більш характерною є увага не стільки до цінних параметрів, скільки до споживчих якостей продукції. Дифузію ж технологій, високотехнологічних продуктів, торгівлю ліцензій, як правило, намагаються контролювати і стримувати. Водночас як великі заводи обтяжені проблемою скорочення свого персоналу, так і дрібні фірми намагаються створити розсію, «дифузну», що проникає у вільні ніші, виробничу структуру. За постійними спробами вирішити будь-якими засобами – технічними, організаційними чи соціальними – виробничі та трудові проблеми для підвищення поліваріантності функцій фірми приховується причина зовсім іншої природи. Де-факто на сьогодні є значно більше можливостей для поєднання капіталів, технологій та праці як усередині, так і поза фірмою, ніж у соціально-економічному просторі,

в якому домінують значні масштаби і принципи масового виробництва. У результаті, з одного боку, кількість нових професій і кваліфікацій зростає, а з другого – термін їх життя скорочується. Цей феномен не менш важливий, ніж попередній, і між ними існує стійкий зв'язок, що суттєво впливає на стан ринків праці.

При цьому активно трансформуються й регулятивні можливості держави. Раніше її інститути визначали основні параметри національної економічної політики: контролювали стан фінансів, умови виробництва, правила зовнішньоторгівельної діяльності тощо. Зокрема, процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу став розвиватися на початку ХХ століття. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 році, до швейцарського Кодексу зобов'язань – у 1911. У подальшому при виділенні норм трудового права в окрему галузь права (законодавства) набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин, у Норвегії такий акт прийнято в 1915 році, в Німеччині – у 1918, у Фінляндії – у 1924.

У 1948 році Міжнародна організація праці (МОП) прийняла Конвенцію №87 про свободу асоціації та захист права на організацію, у 1949 – Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації №91 про колективні договори (1951 рік), №94 – про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), №113 – про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію №154 про сприяння колективним переговорам (1981). З того часу в країнах напрацьовані й національні норми (наприклад, до основних актів, що регулюють трудові відносини, умови праці та заробітну платню у США, відносять закони «Про трудові відносини» (закон Вагнера, 1935 рік), «Про справедливі трудові стандарти» (1938), «Про трудові відносини» (закон Тафта-Хартлі, 1947), «Про звітність та розкриття фактів у трудових стосунках» (закон Лендрама-Гриффіна, 1959), «Про рівну заробітну платню» (1963), «Про недопущення дискримінації в сфері зайнятості з віку» (1967 і 1975), «Про охорону прав особистості» (1974), «Про інвестиції в робочу силу» (1998), а також доповнення та уточнення до них, стандарти SA-8000, HCS тощо), міжнародні рекомендації (зокрема, стандарт ISO 14000, ISO 26000) [15; 16].

Входження до широкого обігу поняття соціального діалогу проходило разом із формуванням соціальної відповідальності етики бізнесу, яка характеризує застосування етичних принципів і моралі до сфери бізнесу, вирішення проблем, що виникають при цьому. Корпорації були вимушені декларувати розділення цінностей неекономічного – загальносоціального, культурного – характеру. Міжнародні корпорації, апелюючи до концепцій «корпоративної соціальної відповідальності», «відповідального громадянина» країн перебування, намагаються підкреслювати відповідність своєї діяльності міжнародним нормам і стандартам.

Одним із перших у цьому ряду був стандарт Social Accountability – 8000, який створений організацією Social Accountability International – філією Ради з економічних пріоритетів (Council on Economic Priorities), неприбуткової громадської науково-дослідної організації США, що займається моніторингом соціальної політики корпорацій. Він набув чинності в 1974 році. Стандарт передбачав соціальну відповідальність відповідно до розділів: дитяча праця, примусова праця, охорона здоров'я і безпека праці, свобода об'єднань і право на укладання колективного договору, дискримінація, дисциплінарні заходи, години роботи, винагорода за працю, системи управління. У 1983 Адміністрацією з охорони здоров'я і безпеки праці був прийнятий (а в 1987 році допрацьований) стандарт «Про поширення інформації про небезпечні речовини» (Hazard Communication Standard), який задав рівень соціальної відповідальності корпорацій у виробничій і невиробничій сфері, перед своїм персоналом і суспільством. Різноманіття національних стандартів щодо соціальної відповідальності стає базою створення і введення в дію в 2010 році комплексного міжнародного стандарту. Причому здійснення проектів рефлексивної модернізації передбачає якісно нові моделі глобальної конкуренції, ефективне володіння якими вимагає більш повного використання творчих можливостей людей та відповідних трансформацій регулятивної системи. Адже, незважаючи

на певні додаткові складності, втілення конкретних форм оптимальної реалізації соціально-економічних та політичних інтересів суспільства передбачає широке застосування алгоритмів сценарного, проектного та варіативного підходу до перспектив розвитку.

Спочатку роль держави у сфері підтримки інновацій в тій чи іншій мірі включала:

- підтримку розвитку науки, в тому числі – прикладної, а також підготовку наукових та інженерних кадрів (джерела інновацій);

- розвитку програм з підвищення інноваційної активності бізнесу;

- забезпечення початкового попиту у вигляді державного замовлення (переважно у формі контрактів);

- створення й підтримку функціонального середовища інновацій шляхом застосування фіскальних та інших інструментів державного регулювання;

- посередництво при формуванні взаємодії різних сфер освіти, академічної, прикладної науки та виробництва.

Зрозуміло, що на різних фазах розвитку суспільства домінували різні підходи до конкретних завдань, інструментів і обмежень державного стимулювання інновацій. Згодом виділилися підходи, пов'язані з необхідністю серйозної участі держави в економічних процесах, переважанням акценту на ринкових відносинах, а також орієнтації на «промисловий» варіант в економічній, в тому числі інноваційній, політиці, коли розгалужене державне регулювання поєднується з низьким ступенем централізації державного апарату при використанні переважно непрямих методів впливу при розвиненій системі узгодження інтересів держави, бізнесу й персоналу [17; 18]. Відповідно до 87 Конвенції МОП з приводу гармонізації прав учасників трудового процесу соціально відповідальний бізнес – партнер державних органів у формуванні соціальних гарантій.

Пряме заохочення орієнтоване на активізацію довгострокових венчурних розробок і реалізується у вигляді розвитку урядових цільових програм, надання контрактів, дотацій, кредитних пільг, різних гарантій і т.д. Непряме стимулювання спрямоване на прискорення поширення нововведень і майже не пов'язане з державними цільовими програмами. Воно включає: надання різноманітних пільг (наприклад, амортизаційних, податкових знижок), здійснення організаційно-координуючих заходів, концентрацію кадрів і ресурсів, створення служб збору та обробки інформації, пенсійні та страхові пільги, надання можливості придбати акції компанії, премії (у тому числі – відстрочені, одержувані при виході на пенсію), оплату членства в наукових асоціаціях, оплату проїзду на наукові заходи тощо.

Державна підтримка інноваційних проектів може здійснюватися в адміністративній або програмно-цільовій формі. Завданням опосередкованих методів регулювання модернізації є стимулювання інновацій і створення сприятливого для новаторської діяльності клімату. Проводиться лібералізація податкового та амортизаційного масового режиму. Забезпечуються соціальна, фінансова та технологічна інфраструктури. Визначаються імпорто-експортні пріоритети. Причому весь час методи орієнтуються на конкретні технології. Історично сформувалися національні орієнтири інноваційної політики, що суттєво різняться. Наприклад, американська модель відрізняється орієнтацією на більш повну автономію підприємництва. У японській більшою мірою робиться акцент на конкретних технологіях. Узгоджена державами ЄС інноваційна політика знаходить логічне завершення у координаційних заходах, що стимулюють інноваційний бізнес на рівні співтовариства в цілому. Тому з метою підвищення ефективності вкладень в інновації у сучасних умовах для України суттєве значення мають: інформаційна прогнозна насиченість, знання вітчизняних товарних та інтелектуальних ринків, комплексне вдосконалення трудових відносин.

У конкурентному середовищі стійкий успіх, як правило, пов'язаний з удосконаленням систем стимулювання творчої ініціативи кожного з робітників та підвищення відповідальності персоналу, розгортанням внутрішньокорпоративного безперервного процесу навчання, підвищенням гнучкості організації діяльності, розвитком часткової зайнятості, гнучкого графіку праці тощо. Технологічні й економічні трансформації тільки зміцнюють залежність кінцевого успіху виробництва від якості людського ресурсу, насамперед від рівня освіти та майстерності, організованості

та вмотивованості. Тому часто цільові податкові пільги надаються не тільки інноваційним, венчурним підприємствам, технопаркам, технополісам, а й тим компаніям, які активно здійснюють освітні програми, беручи участь у формуванні такої системи соціального партнерства, яка ефективно забезпечувала б вплив як на працедавця, так і на найнятого робітника для якісного розвитку людини, адекватного вимогам економіки знань. Причому для формування та активізації науково-інтелектуального потенціалу діє переважно правило не тільки «стимулювання праці», а й «стимулювання працею», що потребує внесення в аналіз додаткових аспектів життєдіяльності. З одного боку, якість соціальності притаманна всім типам суспільних відносин – через протилежність явищам природним, а з другого боку, соціальність як сутність формує різні стосунки Pro bono publico (заради спільного блага). Також очевидно, що в реальному житті суспільства постійно відбувається взаємна трансформація соціальних відносин у вузькому та широкому сенсі цього слова. Включення в систему суспільних контактів і отримання «соціального навантаження» – неминучість інтеграції будь-якого виду відносин у цілісну структуру соціуму.

Серед значної частини індивідів відбулися значні зміни у ставленні до якості життя. Із засобу забезпечення існування вона поступово перетворюється в засіб самовираження людини та народу. Активізація політики залучення людей до участі в управлінні вписується в загальний контекст глибоких змін в організаційних відносинах, які еволюціонують від системи «негативного контролю» до позитивної співпраці, децентралізації договірно-колективного регулювання, встановлення прямих контактів між керівництвом та населенням, а отже, стимулювання бажаної поведінки. На соціально-структурному рівні відповідне реформування корпорацій ліквідує посередницькі ланки, перетворює зайнятих у контрольно-розпорядчих діях на радників з підвищення професійності рішень та спрощує систему управління. У площині соціокультурній в оновлених корпораціях замість традиційного культу дисциплінованості, лояльності, сервильності з'являються цінності особистої свободи, професіоналізму, солідарності, які за допомогою електронного зв'язку формують особливий пріоритет і в субкультурах автономії, і в цілісній гібридній культурі корпорації. Відповідно місії та завдання корпорації, стаючи єдиними для всіх учасників соціального процесу, самі перетворюються на базу загального контролю й сприяють високому соціально-економічному ефекту.

Трансформація трудових відносин підкоряється динаміці соціально-економічних систем і передбачає вдосконалення бази їх регулювання. При цьому кардинально змінюються оптимальні схеми організації трудових відносин, витісняються підходи, що базувалися на фордистській концепції сприйняття діяльності та відповідній культурі управління. Пріоритет високотехнологічних галузей та висококваліфікованих фахівців у галузях колишніх укладів, з одного боку, сприяє підвищенню ролі когнітаріату (робітників, що працюють за допомогою знань) з притаманною йому шкалою цінностей і вимог, з другого – необхідності регулярного оновлення знань (причому як з освоєння суб'єктивно нових, так і з вироблення суспільно нових) і самого виробництва. При цьому виведення в центр виробничого циклу творчо налаштованих фахівців і підвищення рівня самостійності та відповідальності працівників вимагає відповідної трансформації моделі як промислової демократії, так і соціального партнерства.

Незважаючи на багатолітню історію існування різних систем «участі», їх нинішнє покоління має характерну особливість. На відміну від минулого, їх вводять не лише на вимогу робітників, а здебільшого за ініціативою підприємців, які відкинули деякі мотиви «гуманізації праці» та надали згаданим системам більш прагматичного характеру. В цілому вектор логіки організації трудових відносин спрямований від стратегії підкорення та контролю до стратегії «залучення», зацікавлення, привабливості та партнерства, а отже – від прийомів та технологій сили «жорсткої» до «м'якої». Новий тип розвитку, на думку фахівців, має три фіксовані на рівні трудових відносин базові відмінності від попередніх: тип власності (і після продажу продавець володіє інформацією), витрати на створення копій мінімізуються, тривалість актуальності інформації різко зростає. Для трансформації трудових відносин суттєво, що характерним для «нової економіки» стає поєднання ознак масово-конвеєрної та ремісничої організації виробництва, що дозволяє швидко перебудову виробничого циклу під можливість частоті зміни випуску високоякісної продукції. Нині можна



констатувати про перехід безлічі компаній до орієнтації на індивідуальний попит, який є елементом моделі виробництва для нової економіки. При цьому самі підприємства стають компактнішими, потрібно менше часу на дизайн і модернізацію виробничого циклу, відповідно формуються нові вимоги до якості персоналу (зокрема, для ліквідації можливих дефектів, виправлення помилок на ранніх стадіях виробництва). До того ж новітність соціально-економічного укладу полягає саме в тому, що він часто ґрунтується на особливій продуктивності розумової праці: знань, що втілені у новітніх технологіях.

Спадок СРСР у формуванні економіки знань був неоднорідним. Як відомо, від СРСР Україні дісталися елементи інтелектуального капіталу, зокрема високоінтелектуальні наукові та освітні школи, серйозні інтелектуальні напрацювання яких могли б становити надійну основу українській пропозиції на ринку технологій (товарну масу якого і формують об'єкти промислової власності: винаходи, корисні моделі, промислові зразки, товарні знаки, а також реалізовані в ліцензійній формі наукомісткі технології: ноу-хау, підсумки НДДКР, інженерно-консультаційної діяльності). Однак разом із серйозними напрацюваннями Україна успадкувала й багато рис деградації промислових циклів, гостру необхідність адаптації до нових тенденцій розвитку, що стосується також і якості трудових відносин. До того ж СРСР – один із гігантів індустріального розвитку – прогав чимало можливостей переходу до постіндустріальних горизонтів.

Водночас зберігалася ідеологізація діяльності «гегемона» – робітничого класу та ручної діяльності. У сфері праці в радянські часи держава, взявши на себе турботу про людину праці, фактично протягом багатьох років була основним роботодавцем (при наявності в багатьох рисах формальних винятків, наприклад колгоспів, кооперативів тощо). Це дозволило монополізувати робочі місця, суттєво обмеживши право людини на використання власної робочої сили. Таким чином, певні обмеження права людини на свободу вибору та використання праці, низька вартість робочої сили зміцнили залежність працівника від монороботодавця та сприяли вихованню моделей сервільної, залежної поведінки.

Серйозною проблемою колишнього Кодексу законів про працю була відсутність чітко прописаних правових процедур, за якими будувалися трудові відносини. Не було, наприклад, вимоги укладати з працівником письмовий трудовий контракт, не обумовлювалося, які з умов контракту є суттєвими. У результаті працівник, оформлений у штат наказом, міг не знати точно, який оклад йому встановлено, в чому конкретно полягають його обов'язки тощо. Тому умови урізноманітнення акторів трудових відносин та зміни їх характеру вимагали реформування.

На сьогодні в Україні здійснюється перехід від пострадянського романтичного погляду на інноватику та економіку знань до реальної оцінки наших можливостей використання тенденцій інформаційної ери і створення адекватної ринкової інфраструктури [20-22]. Уже в перші роки незалежності Верховною Радою України були прийняті закони з регламентації наукової діяльності, зокрема: «Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності» (1991), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (1991), «Про науково-технічну інформацію» (1993), «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» (2001), «Про інноваційну діяльність» (підписаний президентом у 2002) тощо. Однак тривалий час інноваційному законодавству України була присутня певна непослідовність та фрагментарність.

Водночас адекватно до технологічних змін у глобальному масштабі трансформувалися вимоги до трудових відносин. Зокрема, нині продуктивним напрямом інноваційного розвитку є як забезпечення наукової та науково-технічної творчості в процесі трудових відносин, так і активізація своєї позиції щодо реалізації його результатів, як правило, при трансферті технологій, на ринку наукових продуктів [19]. Причому втрата темпу змін межує із втратою історичної суб'єктності країни. У свою чергу якість модернізації трудових відносин для забезпечення довгострокового соціально-економічного підйому та зростання конкурентоспроможності вітчизняної продукції на цей час потребує концентрації навколо завдань розвитку економіки знань. Суспільство передбачає якісно нові моделі глобальної конкуренції, ефективне володіння якими вимагає більш повного використання творчих можливостей людей та відповідної моделі модернізації й розвитку країни. З проблемами доходів населення безпо-

середньо пов'язана спрямованість і структура витрат. Ієрархії життєвих (та, зокрема, трудових) мотивацій для незаможних та заможних осіб різні: вони фіксуються стандартами поведінки; орієнтовані на ієрархії незаможних стають незаможними. А система прогресивної організації трудових відносин має як соціально-економічний зміст, так і правові форми, що дозволяє здійснити узгодження інтересів різних соціальних груп та їх договірне закріплення.

Причому роль, можливості та відповідальність кожного із суб'єктів трудових відносин відслідковується протягом всього проекту Трудового кодексу. Наприклад, місце профспілок характеризується контролем за: створенням умов праці, формуванням, забезпеченням та припиненням трудових відносин, соціальним діалогом, формуванням вимог і веденням колективних переговорів, діяльністю громадського контролю за дотриманням трудового законодавства тощо. Детально характеризуються системи стимулювання праці, форми її оплати. Спеціально розглядаються такі форми організації праці, як роботи при гнучкому режимі робочого часу, на умовах ненормованого робочого часу, можливості самостійного планування свого робочого часу працівником. Передбачені й можливості подальшого вдосконалення колективного рівня трудових відносин. До того ж партнерство характеризує не кількісні, а якісні параметри трудових відносин. Більше того, саме при груповій організації праці часто легше забезпечити комплексні зміни виробничого циклу, переналагодження та оновлення виробництва тощо. Водночас гнучке малосерійне виробництво більшою мірою відповідає вимогам споживачів.

Отже, ситуація вимагає рухливості технологічних ланцюжків при поєднанні виробничих та організаційних можливостей. Проте введення в практику трудових відносин відносно нових понять вимагає (за можливістю) їх однозначної характеристики. Причому в здійсненні системних трансформацій у сфері праці вирішальне значення має Трудовий кодекс України. Зокрема, в ньому, на наш погляд, доцільним є подальше усунення основ для розбіжностей у трактуваннях, передбачення включення до трудових договорів положень з регулювання трудової діяльності, порушення яких спричиняло б для кожного з порушників договірних умов різноманітні соціально-економічні санкції (наприклад, штрафи).

При цьому без об'єднання зусиль усіх секторів господарювання (державного, приватного бізнесу, неприбуткових недержавних організацій) та насамперед формування соціально відповідального бізнесу забезпечити ефективні трансформації нереально. І тільки ринкових механізмів тут недостатньо [23-25]. Отже, нині філософія соціальної відповідальності учасників трудових відносин (зокрема, роботодавців як представників бізнесу) повинна базуватися на положенні про необхідність ретельного врахування інтересів усіх зацікавлених сторін, а її стратегія – на моделі соціального партнерства, гри з ненульовим результатом, де виграє кожен (win-win strategy, green-green strategy). Для фіксації позитивних трансформацій у трудовій сфері відповідно до назрілих структурних змін в економіці необхідно перш за все підвищення соціальної відповідальності бізнесу та налагодження на місцевому рівні взаємодії акторів соціального партнерства. Це стає фундаментом внутрішньої та зовнішньої культури корпорації [15].

Ядро зацікавленості корпорації полягає в збільшенні людського й соціального капіталу; воно пов'язане, зокрема, з творчим, інноваційним потенціалом людини як всередині корпоративного бізнесу, так і зовні. Серед інших пріоритетних напрямів соціальної відповідальності бізнесу – захист навколишнього середовища, підвищення безпеки та якості споживчих товарів, охорона здоров'я, культура, покращення етнонаціональних стосунків, допомога непрацевдатним категоріям населення, підтримка прав людини у сфері соціально-трудових відносин, забезпечення умов праці, включаючи охорону здоров'я й дотримання техніки безпеки, припинення недобросовісних прийомів ведення бізнесу, якісне управління, залучення мешканців місцевих співтовариств до вирішення проблем соціального характеру, питання соціального розвитку тощо. За великим рахунком уся ця діяльність або безпосередньо (медичне обслуговування персоналу, створення комфортного середовища на робочому місці), або побічно (підвищення якості екології та споживчих товарів, створення сприятливого соціокультурного середовища тощо) допомагає збільшенню соціального капіталу та зближенню із суспільством як окремих компаній, так і бізнесу

в цілому. У свою чергу вирішення цих питань пов'язане з якістю соціальної інфраструктури, в тому числі – інфраструктури діяльності в сфері духовної культури (комплекс умов, що забезпечують мотиви та функціонування освіти, підвищення культурного рівня, організації дозвілля). До того ж довгострокове забезпечення конкурентоспроможності соціально відповідального бізнесу припускає підвищення якості й розширення інформації про тенденції смаків і потреб споживачів, налагодження форм обслуговування споживання своїх виробів, попередження помилок, які можуть призвести до втрати споживачів, підвищення рівня співпраці зі споживачами, надання інформації про свої товари.

Забезпечення стійкого розвитку передбачає досягнення прогресивної структури економіки, що є достойною в міжнародній системі розподілу праці. При цьому перетворення інтелектуального потенціалу країни на її інтелектуальний капітал як мінімум передбачає забезпечення комплексності його структури, осучаснення форм та підтримки середовища затребуваності. Без будь-якої із цих складових наявність певних інтелектуальних заділів може так і залишитися фрагментами майбутнього, проривними розробками, потенційними точками розвитку, що не змогли актуалізуватися. Принаймні в нашій країні. Водночас для розвитку трудових відносин (зокрема, забезпечення передових трансформацій) важливим є підвищення рівня заробітної платні. З одного боку, той, хто працює, не має бути незможним. З другого боку, суттєвою має стати саме трудова частина прибутку. Причому цей чинник впливає також на споживчу ємність внутрішнього ринку країни та рівень попиту населення.

ВИСНОВКИ

Отже, соціокультурна формула плідного вдосконалення трудових відносин базується на поглибленні соціального діалогу. Практичне забезпечення розвитку трудових відносин, безпосередньо пов'язаних з економікою знань, передбачає зміцнення суспільної взаємодії під час здійснення:

- розроблення стандартів освіти;
- контролю знань, умінь та навичок;
- забезпечення системності й безперервності підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- забезпечення державного замовлення на підготовку фахівців, на системне підтвердження та підвищення кваліфікації.

Для подальшої комплексної прогресивної трансформації системи регуляції трудових відносин на основі соціального діалогу доцільно забезпечити:

- в організаційній сфері та в налагодженні соціального діалогу:
 - ✓ проводити заохочення сторін трудових відносин щодо створення й розвитку освітньо-науково-промислових комплексів, у тому числі частково й у межах упровадження соціально орієнтованих виробничих проектів;
 - ✓ продовжити розмежування в межах соціального діалогу функцій центральних органів та регіональних структур;
 - ✓ продовжити моніторинг подальшого вдосконалення практики застосування процедур, зокрема забезпеченість самодостатньої участі в переговорах;
 - ✓ закріпити розвиток процедур здійснення впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями;
 - ✓ активізувати рівень місцевого, регіонального співробітництва, в тому числі в реалізації форм виробничої демократії;
 - ✓ знизити вплив необґрунтованих чинників нерівномірного охоплення працівників за видами економічної діяльності колективно-трудовами договорами;
 - ✓ підвищити дієвість контролю за дотриманням трудового законодавства та прозорістю господарсько-фінансової діяльності;
 - ✓ підвищити відповідальність суб'єктів договірної процедури за виконання взятих обов'язків;
 - ✓ забезпечити стимулювання в наданні інформаційної підтримки та підвищенні рівня репрезентативності сторін взаємодії в межах соціального діалогу;
 - ✓ розвивати пропагандистське забезпечення реформ у сфері трудових відносин;

- ✓ передбачити систему преференцій для керівників підприємств, на яких забезпечується розширення діяльності соціальних робітників та підвищення її фінансової привабливості;

у сфері освіти:

- ✓ стимулювати керівництво корпорацій (зокрема, при розгляді заявок на виділення землі, державне замовлення тощо) до витрат на підтримку й підвищення кваліфікації персоналу;
- ✓ продовжити моніторинг трудових відносин з метою дослідження трансформацій попиту та формування нового асортименту кваліфікацій;
- ✓ забезпечувати: продовження стандартизації результатів навчання у вузівській і післявузівській період; вдосконалення механізму погодження стандартів освіти, забезпеченості процесу навчання; формування держзамовлення на кадри з представниками об'єднань роботодавців (приспосовуючи при цьому активи їх знань до потреб підприємств);
- ✓ здійснювати пріоритетне зростання заробітної плати та зменшення навантаження для осіб, зайнятих інтелектуальною працею (зокрема, в системі вищої освіти та наукових інституціях);
- ✓ інтегрувати в стратегію соціально-економічного розвитку країни національну програму щодо зацікавлення в поверненні висококваліфікованих фахівців, які працюють за кордоном;

□ в юридичній сфері:

- ✓ провести: відповідну до нового Трудового кодексу України комплексну адаптацію форм трудових договорів; адекватну модифікацію локальних трудових актів та різноманітних підзаконних норм; усунення неузгодженостей або суперечностей окремих положень нормативної бази, протиріч у законах. Зокрема, це стосується розробки типових та зразкових договорів;
- ✓ провести підвищення якості процедурної сторони трудових відносин, їх виникнення та завершення (зокрема, наймання й звільнення);

Таким чином, організований комплексний розвиток трудових відносин може допомогти трансформаціям ринку праці в напрямі його осучаснення, зробити його більш передбачуваним та ефективним, стимулювати вихід із тіньових та неофіційно-разових форм зайнятості, а також створити умови для розвитку економіки знань і прогресивних структурних змін і вдосконалення умов соціального партнерства не тільки у сфері праці, а й у суспільстві в цілому.

Подальший розгляд теми потребує, на нашу думку, докладного вивчення інституційних основ здійснення прогресивних соціально-економічних трансформацій, зокрема, в умовах глобалізації конкуренції, стандартизації вимог до продукції та формування економіки знань.

Conditions of fundamental changes in the structure of development, design effective economic system and resource limitations rather strictly require not only significant financial changes, but significant changes in the structure of the organization of labour relations, as well as in the management process. In particular, the formation of a global knowledge economy changes the conditions for successful participation in the competition, distinguishing between the resources and opportunities for its diverse plane (different layers). And the quality of correctness, the level of organization of the human factor plays a crucial role especially for high intellect creative work. At the same time, the management of this business segment is often found with more demanding in terms of quality of life associated with the development of value and meaning complexes workers.

Today, however, a close relationship and co-operation of industrial operations does not allow us to analyse international economic relations as derived from national. In contrast, global transformation forms the requirements for national economic and social relations, identifying niches of individual productions. Accordingly, the processes to further improve labour relations in Ukraine are carried out against the background of weighty factors impact on the employment relationship, including, in particular:

□ The formation of a global «knowledge economy» (the economy based on knowledge), your needs and the needs of the world of work;

□ Crisis in the global economic system;

□ Competitive pressures in the production of low-tech products due to price and non-price factors of the production structures are located in developing countries;

□ Competitive pressures in the production of high-tech products from countries that can provide better working and living conditions for its people.

With the globalization of the market, where production flows to regions where labour is the cheapest, the main competitive advantage of the industrial countries with high wages and demanding personnel (including – to working conditions) are highly skilled.

Economy based on knowledge, changes to the usual industrial and pre-industrial cycles labour hierarchy:

□ The results are more dependent on the use of innovative ideas than the physical strength, agility or stamina.

□ The using of high technology is more important than the processing of raw materials or cheap labour.

In particular:

□ Increasing the participation of staff in important decisions (including, with respect to ownership, management, labour, and not just for welfare)

□ Strengthening social dialogue,

□ The high cost of maintaining the employee's qualification,

□ The elimination of some administrative links made redundant,

□ Changes in the structure of demand for labour,

□ Empowerment of women in the production, etc.

In the competitive environment of sustained success, as a rule, is now connected with the improvement of incentive creativity of each of the workers and improving staff morale, internal corporate deployment of a continuous learning process, increased flexibility of the organization, the development of part-time work, flexible working hours and the like. Technological and economic transformations only further strengthen the dependence of the final success of the production of quality human resources, first of all, the level of education and skills, organization and accuracy. So often targeted tax breaks are not only innovative ventures, technology parks, techno, but also to those companies that are actively implemented educational programs, participating in the formation of such a system of social partnership that would effectively ensure impact on both the employer and the employee for good human development, adequate to the requirements of the knowledge economy. And for the formation and activation of intellectual capital is often the rule, not only «stimulation of labour», but also «encourage labour» rather than coercion as the motivation required to add to the analysis of additional aspects of life.

However, without the joint efforts of all sectors of the economy (public, private businesses, non-profit non-governmental organizations), and, above all, the formation of socially responsible businesses – to ensure effective transformation is real. And the only market mechanisms are not sufficient. So now, the philosophy of social responsibility of the participants of labour relations (in particular employers as business representatives) should be based on the position of the need for careful consideration of the interests of all stakeholders, and its strategy – on the model of social partnership, playing with a non-zero result where everyone wins. To fix the positive changes in the workplace in accordance with the delayed structural changes in the economy is necessary, first of all, the rise of social responsibility of business and networking at the local level, the interaction of actors of social partnership. This is the foundation of internal and external corporate culture. The core interest of the corporation is to increase the human and social capital; it is associated in particular with the creative and innovative potential of the human being as a corporate business inside and outside. Among the other priority areas of corporate social responsibility – protecting the environment, improving the safety and quality of consumer goods, health care, culture, improvement of ethno-national relations, aid disabled

categories of the population, support for human rights in the field of social and labour relations to ensure working conditions, including health and compliance safety stop unfair business practices, quality management, attracting residents of local communities to address the problems of the social plan, issues of social development within the corporation and in its location. By and large, all of this activity either directly (medical service personnel, creating a comfortable environment in the workplace), or indirectly (by improving the quality of environmental and consumer goods, the creation of a favourable socio-cultural environment, etc.) helps to increase the social capital and closer to the public as individual companies and business in general. In turn, these issues related to the quality of social infrastructure, including – infrastructure activities in the field of spiritual culture (a set of conditions that provide motivation and functioning of education, raise the cultural level, recreation).

Under these conditions, the overall analysis of the foreign practice of organizing and mobilizing the creative activity in the social dialogue allows you to emphasize the following points to ensure the development of labour relations as:

□ To elaborate a comprehensive regulatory framework;

□ To maintain the system of remuneration that encourages the development of partnerships;

□ To use of a wide range of moral incentives;

□ To promote the implementation of the various models of creativity, in particular – the collective;

□ To encourage entities, that contributes to the development of progressive labour relations;

□ To encourage access to necessary for the development of labour relations information, training, exchange of experience in the formation of varieties of social partnership;

□ To outreach activities, in particular the active promotion of the progressive forms of labour relations, etc.

So to further the progressive transformation of the complex system of regulation of labour relations based on social dialogue is useful to: in the organizational sphere and in the establishment of social dialogue

□ To encourage the parties to conduct labour relations to the creation and development of the educational, scientific and industrial complexes, including, in part, in the framework of the implementation of socially oriented production projects;

□ To continue the distinction in social dialogue functions of the central authorities and regional bodies;

□ To continue to monitor further improvement in application procedures, in particular – for self-sufficiency participation in the negotiations;

□ To consolidate the development of procedures for the implementation of trade union decision-making by employers;

□ To step up the level of local, regional cooperation, including – in the implementation of the forms of industrial democracy;

□ To reduce undue influence factors of uneven coverage of employees by economic activity of collective labour contracts;

□ To increase the effectiveness of enforcement of labour laws and the transparency of economic and financial activity;

□ To increase liability of the contracting process for performance of duties;

□ To provide incentives, provision of information and support for lifting the level of representativeness of the parties interact in social dialogue;

□ To develop propaganda support reforms in the sphere of labour relations;

□ To provide a system of preferences for business leaders, where the extension is provided by social workers and enhancing its financial attractiveness;

in education

□ To carry out promotion management corporations (in particular, when considering applications for the allocation of land, government contracts, etc.) to the cost of the support and training of staff;

□ To continue to monitor the employment relationship in order to study transformations of supply and formation of a new range of qualifications;

□ To ensure the continued standardization of learning outcomes in high school and post-graduate period, improve the mechanism for coordinating the standards of education, availability of the learning process, the formation of the state order of the footage with representatives of employers' associations (applying the assets of their knowledge needs of enterprises);

□ To ensure the priority wage growth and load reduction for persons engaged in intellectual work (particularly in higher education and research institutions);

□ To integrate into the strategy for socio-economic development of the country's national program of interest in the return of highly skilled professionals working abroad; in the legislation

□ To carry out the corresponding new Labour Code of Ukraine the complex adaptation of forms of employment contracts, adequate modification of local labour laws and regulations of various standards, the elimination of irregularities or inconsistencies of certain provisions of the regulatory framework, the contradictions in the law. In particular, it concerns the development of models and model agreements;

□ To improve the quality of the procedural part of labour relations, their origin and completed (in particular, the hiring and firing).

In this way organized the comprehensive development of industrial relations can help transformations of the labour market in the direction of modernizing and make it more predictable and efficient, stimulates the release of the shadow and the unofficial one-time forms of employment, to create conditions for the development of the knowledge economy and progressive structural change and improve the conditions of social partnership not only in the workplace but also in society as a whole.

Further consideration of the topic requires, in our view, a detailed study of the institutional foundations of progressive social and economic transformation, particularly in the context of globalization of competition, standardization of product requirements and the formation of a knowledge economy.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шишков Ю. В. Международное разделение производственного процесса меняет облик мировой экономики / Ю. В. Шишков // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 10. – С. 15–25.
2. Балтачєєва Н. Напрями системної трансформації соціальної політики в Україні / Н. Балтачєєва // Економіст. – 2012. – № 8. – С. 29–32.
3. Розанова Н. М. Поддержка конкуренции и промышленная политика / Н. М. Розанова // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 5. – С. 34–40.

4. Михневич С. И. Поддержка конкуренции и политика антидемпинга: их взаимозависимость / С. И. Михневич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 6. – С. 63–65.

5. Шедяков В. Є. Проблеми та перспективи модернізації системи трудових відносин в Україні / В. Є. Шедяков // Економіст. – 2012. – № 8. – С. 33–36.

6. Шедяков В. Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В. Є. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80–91.

7. Шедяков В. Є. Розвиток системи відносин соціального партнерства як чинник забезпечення високого рівня трудової мотивації / В. Є. Шедяков // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 4 (142). – С. 33–47.

8. Соціальний діалог у державному управлінні / [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трошинський; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К.: НАДУ, 2012. – 300 с.

9. Социальная ответственность бизнеса и корпоративное гражданство (заседание Ученого совета ИМЭМО РАН) / А. Дынкин, С. Перегудов, Ф. Бурджалов, В. Кабалина, В. Комаровский, Н. Лапина, И. Семенов // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 11. – С. 3–13.

10. Новый формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава / Бондар І. К., Четєєв М. В., Жадан І. О., Дідур С. В. та ін. – К.: Корпорація, 2005. – 383 с.

11. Хаттон У. Капитализм участия / У. Хаттон // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 1. – С. 35–44.

12. Шедяков В. Є. Соціальна відповідальність бізнесу та становлення ефективних форм виробничої демократії / В. Є. Шедяков // Політологічний вісник. – 2011. – Вип. 51. – С. 187–197.

13. Шедяков В. Є. Социальность и социализация: роль культуры трудовых отношений в материально-экономическом преуспехании цивилизации / В. Е. Шедяков // АНТРО. Анналы научной теории развития общества. – 2013. – № 1. – С. 79–103.

14. Лебедева Л. Ф. Регулирование трудовых отношений в США / Л. Ф. Лебедева, В. Б. Супян // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2004. – № 5. – С. 81–93.

15. Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда (международный опыт) / Н. Вишневская // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 114–121.

16. Хохлявин С. А. Корпоративная социальная ответственность: зарубежные национальные стандарты – предшественники ISO 26000 / С. А. Хохлявин // Мир стандартов. – 2007. – № 7. – С. 43–47.

17. Конарева Л. А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке / Л. А. Конарева // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2009. – № 2. – С. 117–127.

18. Егоров И. А. Логика экономического процесса: социоэкономический синтез / И. А. Егоров // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 34. – С. 27–36.

19. Вельцель Х. Человеческое развитие и «взрыв» демократии: вариации измененный режимов среди 60 обществ / Х. Вельцель, Р. Инглхарт // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2008. – № 1. – С. 85–118.

20. Комендант О. В. Зміни на ринку праці в умовах економіки, заснованої на знаннях / О. В. Комендант // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10 (65). – С. 151–157.

21. Сафонова В. Є. Знання як стратегічний ресурс «нової економіки»: еволюція поглядів / В. Є. Сафонова // Економічна теорія. – 2012. – № 2. – С. 43–51.

22. Чухно А. А. Новая экономическая политика (теоретико-методологические начала) / А. А. Чухно // Экономика Украины. – 2005. – № 6. – С. 4–10.

23. Зуев А. Электронный рынок и «новая экономика» / А. Зуев, Л. Мясникова // Вопросы экономики. – 2004. – № 2. – С. 55–71.

24. Кочетков Г. Б. Проблема инноваций в экономике США / Г. Б. Кочетков // США – Канада: экономика – политика – идеология. – 2009. – № 4. – С. 31–44.

25. Соболев Э. Н. Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.) / Э. Н. Соболев. – М.: ИЭ РАН, 2012. – 260 с.

ШАНОВНІ АВТОРИ!

Англомовні публікації за кордоном. ISSN 2076-6998

Запрошуємо українських авторів-науковців до публікацій в англомовному журналі

«Наука та інновації»

Національної академії наук Азербайджану.

Редакція журналу «Економіст»

допоможе Вам з оформленням

статей згідно з вимогами наших колег

з Азербайджану.

Тел. 067-466-9490, 044-332-4109

ukreconomist@ukr.net

