

УДК 711.01

№ держреєстрації \_\_\_\_\_

Інв. №

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Харківська національна академія міського господарства**  
61002, Харків, ХНАМГ, вул. Революції, 12, тел. 8-057-707-32-52

„Затверджую”

Проректор з наукової роботи

проф., канд. архіт. \_\_\_\_\_ В.Т. Семенов

„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2008 р.

***ЗВІТ***

про науково-дослідницьку роботу:

**„Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання  
господарської діяльності в Україні”**

(проміжній)

Узгоджено:

Декан факультету

к.е.н., доц.

\_\_\_\_\_ О.В.Соловйов

„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2008 р.

Керівник навчально-дослідницького сектору

Проф., к.т.н.

к.е.н., доц.

\_\_\_\_\_ М.С. Золотов

„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2008 р.

Зав. кафедри

Правового забезпечення господарської  
діяльності

к.е.н., доц.

\_\_\_\_\_ А.І. Кубах

„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2008 р.

## **АВТОРИ:**

1. А.І. Кубах, зав. кафедри, к.е.н., доцент – підрозділи 3.2, 3.3 розділу 3.
2. С.В. Венедіктов, к.ю.н., доцент – підрозділи 1.1., 1.2. розділу 1.
3. Т.А. Коляда, к.ю.н., доцент – підрозділ 1.3. розділу 1, підрозділ 2.1. розділу 2.
4. О.В. Харитонов, к.ю.н., доцент – підрозділ 3.1. розділу 3.

## РЕФЕРАТ

**Звіт про НДР: 56 с., 33 джерела.**

Об'єкт дослідження – господарська діяльність підприємств.

Мета роботи – виявлення проблемних питань, що стосуються сфери господарських відносин; визначення основних напрямків вдосконалення нормативної бази та мінімізації управління в сфері господарювання.

Метод дослідження – як основний метод використовувався системний підхід, який дозволив окреслити проблемні питання господарської діяльності в Україні.

Результати та їх новизна: В ході дослідження були виявлені та дослідженні найважливіші проблемні питання, що виникли в господарських відносинах на даному етапі суспільного життя. На підставі проаналізованого матеріалу зроблені висновки, які є доцільними для подальшого реформування законодавчої бази в Україні.

Ступінь впровадження: матеріали дослідження є доцільними як для подальшого реформування нормативно-нормативних актів, так і при викладенні правових дисциплін студентам всіх форм навчання.

Взаємозв'язок з іншими дисциплінами: комплексний, міждисциплінарний взаємозв'язок з усіма дисциплінами, що торкаються господарської діяльності.

Область застосування: правове забезпечення господарської діяльності.

**Ключові слова: самозахист, гендерні відносини, неповнолітні, рейдерство, полідименсіональні системи.**

Умови отримання звіту по договору: 61002, Харків, ХНАМГ, вул. Революції, 12, тел. 8 (057) 707-32-52.

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	5
<b>Розділ 1. Проблемні питання правового регулювання трудових відносин</b>	
1.1. Самозахист працівниками своїх трудових прав на підприємстві .....	6
1.2. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин .....	10
1.3. Неповнолітні на ринку праці .....	16
<b>Розділ 2. Сучасний стан гендерної політики в Україні</b>	
2.1. Гендерна асиметрія в сфері труда і зайнятості .....	19
2.2. Сфера гендерних відношень як видовий антропогенний організм соціальної політики .....	23
<b>Розділ 3. Деякі питання регулювання господарської діяльності</b>	
3.1. Правовий аспект протидії рейдерству в Україні .....	38
3.2. Стратегія і тактика удосконалення полідименсіональних систем управління трудовими ресурсами на регіональному рівні .....	46
3.3. Стратегія і тактика синергетичного підходу соціально-економічного розвитку регіонів в умовах нестабільності функціонування господарських структур регіону .....	48
<b>Висновки</b> .....	50
<b>Список використаної літератури</b> .....	51

## ВСТУП

Перехід нашої держави до лав світової спільноти, обумовлює ряд проблемних питань, що торкаються як господарської діяльності підприємств, установ, організацій всіх форм власності, так і споріднених з ними суспільних відносин. На даний момент положення працівників підприємств, установ, організацій є менш захищеним ніж раніше, колективні договори не укладаються, а положення укладених не виконуються, протиправно використовується праця неповнолітніх.

На даний час є невирішеним питання гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. В більшому це стосується реформування гендерних відносин трудовому законодавстві, що неможливим без дотримання принципів рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок, існуючим гендерним стереотипам, які виникають в сфері зайнятості населення. Доцільним також є розгляд теоретичних положень гендерної політики на сучасному етапі розвитку економіки України на основі аналізу сфери гендерних відносин, як видового (антропогенного) організму соціальної політики, розкриті положень і суті формування соціальних програм, які вимагають вироблення механізмів, що дозволяють в рівній мірі бути включеними у всі напрямки соціальної політики як чоловіку, так і жінці.

Вдосконалення нормативно-правової бази повинне торкатися також таких новітніх проблемних питань, що виникають в господарських відносинах, як протиправні (рейдерські) захвати суб'єктів господарювання. На даний час обмеження таких протиправних дій ніяк не закріплено на законодавчому рівні, що ускладнює подальший вхід нашої держави до світової спільноти.

## **Розділ 1. Проблемні питання правового регулювання трудових відносин**

### **1.1. Самозахист працівниками своїх трудових прав на підприємстві**

Самозахист працівниками своїх трудових прав є дуже поширеним в сучасному світі явищем. Навіть якщо не обертати свій погляд далеко, до вишколених профспілками європейських держав, то норми, що регулюють відносини самозахисту в трудовому праві, можна легко знайти в законодавстві колишніх радянських республік. Той же Трудовий кодекс Російської Федерації (далі - ТКРФ), наприклад, самозахисту працівником своїх прав присвячує цілий розділ, який так і називається «Самозахист працівниками своїх прав».

Так, згідно ст. 379 ТКРФ, в цілях самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, яка безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених федеральними законами. На час відмови від вказаної роботи за працівником зберігаються всі права, передбачені справжнім Кодексом, іншими законами і іншими нормативними правовими актами. При цьому працедавець, представники працедавця не мають права перешкоджати працівникам в здійсненні ними самозахисту трудових прав. Переслідування працівників за використання ними допустимих законодавством способів самозахисту трудових прав забороняється.

У Україні самозахист працівником трудових прав в нормах права практично не виражений. Хоча правовий фундамент цього явища все ж таки закладений - відповідно до частини 4 ст. 55 Конституції України, кожен має право будь-якими, не забороненими законом способами, захищати свої права і свободи від порушення і протиправних посягань.

Положення діючого Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), і хотілося б відзначити, що діючого ще з 1971 року, не містять

норм, регулюючих самозахист працівником своїх прав. Незначна згадка про цей інститут існує лише в ч. 5 ст. 153 КЗпП України, відповідно до якої працівник має право відмовитися від дорученої йому роботи, у випадку якщо виникла виробнича ситуація, не безпечна для його життя або здоров'я, а також людей, що його оточують, і навколишнього середовища.

Дублюють зазначену норму і ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці (далі - МОТ). Які, згідно ст. 81 КЗпП України, мають переважну юридичну силу в порівнянні з вітчизняним трудовим законодавством.

Так, згідно пункту «f» ст. 19 Конвенції МОТ «Про безпеку і гігієну праці у виробничому середовищі» від 22.06.1981 р. № 155 трудящий негайно сповіщає свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, про яку є достатня підстава вважати, що вона створює безпосередню і серйозну загрозу його життю або здоров'ю; до тих пір, поки підприємець, у разі потреби, не прийняв мерів по її усуненню, він не може вимагати, щоб працівник відновив роботу, поки зберігається вказана небезпека. Стаття 13 цій же Конвенції передбачає, що трудящому, такому, що залишив роботу, мав достатні підстави вважати, що вона представляє безпосередню і серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, забезпечується відповідно до національних умов і практики захист від необгрунтованих наслідків.

Відповідно до ст. 11 Конвенції МОТ «Про постачання машин захисними пристосуваннями» № 119 від 25.06.1963 р. працівник може і повинен відмовитися від використання машини без наявності на місці захисних пристосувань, якими вона забезпечена, а працедавець не може вимагати виконання вказаної роботи.

У свою чергу цікаве трактування самозахисту, але вже цивільних прав, дає Цивільний кодекс України (далі - ЦК України). Так згідно ст. 19 ЦК України, особа має право на самозахист свого цивільного права і права іншої особи від порушень і протиправних посягань. Причому під самозахистом розуміється застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом

і не суперечать моральним засадам суспільства. Способи самозахисту можуть вибиратися самою особою або встановлюватися договором або актами цивільного законодавства. Збиток, заподіяний особою при здійсненні ним права на самозахист від протиправних посягань, зокрема в стані необхідної оборони, якщо при цьому були перевищені її межі, не відшкодовується.

Поза всяким сумнівом, що перераховані вище нормативно-правові акти не відображають в повному обсязі все ті можливі способи, які насправді може використовувати працівник для самозахисту своїх трудових прав. Адже як бути в тих випадках, коли працівникові доручається робота, не передбачена трудовим договором, і що не входить в його посадові обов'язки, відмова від її виконання в цьому випадку природно спричинить негативну реакцію з боку керівництва підприємства, аж до спроб звільнення працівника.

Звичайно ж, найбільш прийнятним варіантом в цій ситуації є:

- написання доповідної записки на ймення керівник підприємства, де указувалася б неможливість виконання дорученої роботи, у зв'язку з її невідповідністю посадовим обов'язкам працівника;

- подальше звернення в Управління праці і соціального захисту населення або Прокуратуру у разі неприпинення протиправних дій;

- і, як остаточний варіант, - звернення до суду з позовною заявою про припинення неправомірних дій з боку керівництва підприємства. Дане право витікає із ст.ст. 55, 124 Конституції України, а також ст. 19 Конституції України, згідно якої ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством.

Дані заходи в тому або іншому ступені повинні привести до позитивного результату, проте час в даному випадку буде, швидше за все, не на стороні працівника.

Все це не заповнить собою пробіли, що виникли в трудових стосунках, але все таки дозволить нам зробити певні висновки про самозахист працівником своїх трудових прав і її застосуванні на практиці:



1. Працівник може захищати свої права і свободи всіма способами, не забороненими чинним законодавством (про що свідчать положення Конституції України). Але, при цьому, інститут самозахисту не може бути використаний унаслідок його заборони чинними нормативно-правовими актами України.

2. Працедавець може використовувати тільки ті способи самозахисту трудових прав, які передбачені чинним законодавством. Такий вивід напрошується у зв'язку з тим, що виконання додаткових обов'язків працівником, не передбачених нормами трудового права, погіршує його положення в порівнянні з чинним законодавством, що є його грубим порушенням.

3. На даний момент єдиним закріпленим в нормативно-правових актах способом самозахисту трудових прав є відмова від виконання роботи, що вабить небезпеку для життя і здоров'я працівника, інших осіб, або загрозливому навколишньому середовищу. Інші випадки чинним законодавством не передбачені, і правомірність їх застосування в подальшому розглядатиметься в судовому порядку.

Таким чином, поважані читачі (і, звичайно ж, в більшості своїй, працівники) все вищевикладене підтверджує всіма відомий факт морального застарілості і консерватизму трудового законодавства України. І навіть скромні спроби автора пролити істину на деякі аспекти самозахисту працівниками своїх трудових прав натикаються на стіну небажання міняти що-небудь в ситуації, що склалася, і усвідомлення безвихідності положення працівника в цьому випадку. Що дозволяє зробити єдиний логічний вивірений вивід: до того моменту, коли інститут самозахисту не буде закріплений в нормах чинного трудового законодавства, оптимальною можливістю працівника відстояти свої права є звернення до суду з відповідною позовною заявою (з подальшими тривалими тяжбами, невиконанням підприємствами винесених судових ухвал і іншим).

## **1.2. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин.**

Безперечно, найбільш дієвим механізмом врегулювання трудових та соціально-економічних відносин на підприємстві (установі, організації) є колективний договір. Це, передусім, обумовлено необхідністю пристосування великої кількості „трудових” норм до певних виробничих та життєвих потреб, що виникають серед визначеного кола осіб – працівників підприємства. І хоча „колективні договори вужче за охопленням, менш стабільні, але разом з тим більш гнучкіші, ніж законодавство. Вони частіше переглядаються, скоріше відображають зміни в виробництві та організації праці, ринковій кон’єктурі, співвідношенні сил в загальнонаціональному масштабі в рамках окремих галузей та підприємств, що за частую дає профспілкам можливість добиватися в колективних договорах ліпших умов праці, ніж ті, що зафіксовані в законах” [1, с. 30].

Раніше, за часів, коли рубль був „золотим”, а територія нашої держави дорівнювала майже одній шостій частині Світу, колективний договір вважався другим Кодексом законів про працю, а його розробка та створення мали майже таке значення, як і створення нового нормативно-правового акту законодавчого рівня. Так, як зазначали у 1940 році А.Е. Пашерстнік і В.П. Марченко, укладенню договору передуює широке обговорення його працівниками та службовцями, пропозиції яких знаходять своє безпосереднє вираження у змісті колективного договору [2, с. 55].

В сучасному житті ситуація відношення до колективного договору корінним образом змінилася. З впливового локального нормативно-правового акту він перетворився у звичайну фікцію, яку розробляють та реєструють в відповідних державних органах (Управліннях праці і соціального захисту населення) тільки для „галочки”, як кажуть у нас на Україні „щоб було”. Але чи повинен бути колективний договір на

підприємстві, чи існує зараз необхідність його укладення, яка функція йому зараз належить? На зазначені питання ми і спробуємо знайти відповіді.

Чималий час існувала думка, як в правозастосовчих органах, так і серед вчених-юристів, про обов'язковість укладення колективного договору на підприємствах, установах, організаціях всіх форм власності, що використовують найману працю. Так, Роїна О.М. зазначає: „на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію” [3, с. 11]. „Законодавство передбачає обов'язковість укладення колективного договору”, вказує Жернаков В.В. [4, с. 49].

Однак, дослідивши норми діючого законодавства про працю можна дійти до іншого висновку. Спеціальними нормативними актами, що регулюють укладення, дію та припинення колективних договорів є Кодекс законів про працю України та Закон України „Про колективні договори та угоди”. Так, ст. 2 Закону України „Про колективні договори та угоди”, передбачає укладення колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності та господарювання, які використовують найману працю та мають право юридичної особи. Зазначений нормативно-правовий акт встановлює порядок обговорення, укладення та виконання колективних договорів. Однак, норм, які б встановлювали обов'язковість їх укладення, в ньому не міститься.

Подібних норм немає і у всьому законодавчому масиві, покликаному регулювати трудові відносини. Навпаки, в ряді законів містяться норми, що свідчать про добровільність укладення колективного договору. Так, наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 97 Кодексу законів про працю України, форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних

виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Аналогічна норма міститься і в ч. 6 ст. 21 Закону України „Про професійні союзи, їх правах та гарантіях діяльності” та в ст. 15 Закону України „Про оплату праці”.

Як ми бачимо – законодавство про працю не містить таких норм, які б закріплювали обов'язковість укладення колективного договору. Тепер звернемося до всього законодавчого масиву, що містить норми, пов'язані з регулюванням колективних договорів. Єдиним нормативно-правовим актом, що містить положення про обов'язковість укладення колективного договору, є Господарський кодекс України.

Відповідно до ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України колективний договір укладається на всіх підприємствах, що виконують найману працю між власником, або уповноваженим їм органом та колективом. Таким чином, зазначена імперативна норма містить вимогу обов'язкового укладення колективного договору на підприємстві (при цьому, про обов'язковість укладення колективного договору в установі або організації в цій нормі нічого зазначено).

Однак, згідно ст. 1 Господарського кодексу України, зазначений кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та

іншими учасниками відносин у сфері господарювання<sup>1</sup>. Більш того, ст. 4 Господарського кодексу України прямо передбачає, що трудові відносини не є предметом регулювання зазначеного кодексу.

Отже, питання застосування Господарського кодексу України для врегулювання взаємовідносин працівника та власника підприємства (уповноваженого ним органу) в процесі праці є дуже спірним.

Для з'ясування істини по зазначеному питанню необхідно звернутися до міжнародної практики, тим більш в Україні визнається пріоритет міжнародного права над національним, що впливає зі змісту Конституції України, Закону України „Про міжнародні договори України”, Кодексу законів про працю. Так, наприклад, відповідно ст. 8 Кодексу законів про працю України якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна встановлені інші правила, чим ті, що містяться в законодавстві про працю, то приймаються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Особливе місце серед міжнародно-правових актів в сфері регулювання праці займають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП). Якщо звернутися до Конвенції МОП № 98 „Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів” від 01.07.1949 р., ст. 4 зазначеної Конвенції передбачає укладення колективного договору на добровільних засадах. Аналогічна норма міститься і в Рекомендації МОП „Відносно колективних договорів” 06.06.1951 р. № 91 (р. II, п. 2).

Таким чином, проведений аналіз норм українського та міжнародного законодавства дозволяє нам зробити висновок про диспозитивний характер

---

<sup>1</sup> При цьому, відповідно до ст. 2 Господарського кодексу України учасниками відносин у сфері господарювання є суб'єкти господарювання, споживачі, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, наділені господарською компетенцією, а також громадяни, громадські та інші організації, які виступають засновниками суб'єктів господарювання чи здійснюють щодо них організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності. Таким чином працівники, або трудовий колектив в цілому, не є учасниками відносин в сфері господарювання.

норм що регулюють укладення колективних договорів. Це підтверджує і той факт, що трудове право відноситься до частого права, а відповідно, регулювання трудових правовідносин в більшій мірі залежить від його суб'єктів, а не від держави в цілому.

Якщо звернутися до норм, що встановлюють відповідальність за порушення в сфері укладення колективного договору. Єдиним нормативно-правовим актом, що містить подібні норми є Кодекс України про адміністративні правопорушення. Відповідно до ст. 41<sup>1</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення, ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (51-170 грн.). При цьому слід звернути увагу на той факт, що відповідальність, згідно цієї норми передбачена не за відсутність на підприємстві колективного договору, а за ухилення від участі у переговорах, пов'язаних з його укладенням або припиненням.

Таким чином, відсутність колективного договору не породжує для суб'єктів трудових правовідносин будь-яких негативних правових наслідків у вигляді юридичної відповідальності, оскільки діюче законодавство не містить санкцій за не укладення колективного договору.

Але крім правових наслідків, для кожного підприємства дуже важливі також наслідки економічні. І в деяких випадках укладення колективного договору якраз сприятиме поліпшенню економічній обстановці на підприємстві. Так, як вважає В.І. Прокопенко, в укладенні договору повинен бути зацікавлений і роботодавець. Будучи задоволеними умовами

колективного договору, працівники в період його дії, як правило, не виступають з новими вимогами, в результаті чого підприємство може стабільно працювати без виникнення конфліктних ситуацій [5, с. 141].

Деякі підприємства практикують видачу працівникам спецодягу, засобів індивідуальної гігієни, або встановлення не передбачених діючим законодавством надбавок, премій, додаткових пенсій тощо. В цьому випадку правозастосовча практика дійшла до висновку, що при відсутності нормативно-правових актів, що регулюють порядок надання зазначених благ, а також при відсутності в колективному договорі порядку надання цих благ, то їх вартість, визнається, в цілях оподаткування, додатковим благом, та включається в загальний місячний або річний оподатковуємий дохід, якій сплачується підприємством.

Таким чином, можна впевнено стверджувати, що укладення або неукладення колективного договору є внутрішньою справою власника підприємства (уповноваженого ним органу) та працівників, але чи буде краще підприємству без колективного договору, це вже інше питання.

### **1.3. Неповнолітні на ринку праці.**

Погіршення соціально-економічної ситуації в Україні призвело до значного зниження граничного віку, з якого молодь починає свою трудову діяльність. Хоча законодавством і передбачено вікові межі, коли дозволяється влаштовувати на роботу підлітків, але в реальному житті вони нерідко починають працювати набагато раніше. Останнім часом у суспільстві змінилося ставлення до дитячої праці. Для багатьох сімей це вже не метод виховання, а спосіб поліпшення матеріального становища. Тому будь-яка праця, що дає прибуток, стає для них престижною й бажаною.

Відповідно до досліджень, проведених Держкомстатом, в Україні 456 тисяч працюючих дітей. 52% з них - віком 15-17 років, 24% - 13-14 років і стільки ж 7- 12-літніх, і це тоді коли офіційно працювати заборонено. Причин цьому чимало. По-перше, багато сімей прагнуть подібним чином поліпшити свій добробут. По-друге, нерідко того ж бажають і самі підлітки. Вони намагаються допомогти батькам, відчутти себе самостійними і, звичайно ж, заробити щось на «кишенькові витрати». Дорослі здебільшого ставляться до цього позитивно, - адже працювати набагато корисніше, ніж ледарювати. Проте чи завжди піде на користь ранній трудовий досвід? Тут доречно констатувати, що такий початок трудової діяльності сприяє формуванню більш високого рівня соціальної адаптації підлітків, що є позитивним моментом. Але з іншого боку така рання соціалізація сприяє передчасному засвоєнню стереотипів дорослої поведінки, у тому числі й негативних - паління, вживання алкоголю, наркотиків, тощо. Крім того, додаткове навантаження порушує режим дня, зменшує тривалість нічного сну, а це в свою чергу, погіршує самопочуття, особливо у підлітків зі зниженим рівнем здоров'я. Таких осіб у нас на сьогодні переважна більшість. За даними спеціальних медико-епідеміологічних досліджень, здоров'я підростаючого покоління з кожним роком помітно погіршується. В цілому в Україні абсолютно здоровими можуть вважатися лише 5-10 % випускників шкіл.



В наслідок низької кваліфікації або її повної відсутності підлітки зайняті, як правило, маломеханізованою важкою фізичною працею, що вимагає надмірної концентрації уваги, напруги зору тощо. То чи піде їм на користь подібний досвід?! Сумнівно. Саме в юному віці організм ще не здатний витримувати надмірні навантаження, бо дитина повинна в першу чергу, розвиватися, навчатися. І навіть зайнятість працею не дасть оптимального чинника для її розвитку і пізнання.

На сьогодні праця дітей до 14 років, як це часто буває на практиці, повністю перебуває поза законом і ніким не контролюється. Останнім часом в Україні розширюються нові форми організації виробництва і трудової діяльності та деякі види робіт, через специфіку яких важко контролювати дотримання санітарно-гігієнічних норм і охорону праці. Це, насамперед, робота в сільському господарстві (тваринництво, бджільництво), участь у веденні сімейного фермерського господарства. Дуже багато хто починає працювати із семи-восьми років, а то й раніше. Батьки доручають їм випас худоби, прополювання сільськогосподарських культур, збір урожаю та інше. Навіть для здорового, фізично розвинутого підлітка це нелегка, виснажлива праця. В результаті цього деякі підлітки не мають змоги відвідувати школу, тому сільські вчителі все частіше скаржаться на те, що навесні та восени діти не ходять до школи.

Окрім цього, з боку роботодавців ще й існує практика неофіційного наймання на роботу, що є прямим порушенням законодавства. Отже, у приватному секторі вже сформувалось неконтрольоване тіньове працевлаштування.

Слід визнати, що вже сьогодні склалася вкрай негативна ситуація з використанням дитячої найманої праці в Україні. Триває погіршення демографічної ситуації, у структурі населення скорочується відсоток дітей (у порівнянні з 1990 роком їх стало менше на 31, 6%), хоча саме вони формують майбутній трудовий потенціал. У цій ситуації ранній початок трудової діяльності, особливо коли мова йде про роботу, що перевищує фізіологічні

можливості підлітка, то це негативно позначається на здоров'ї дитини, його подальшому фізичному, психічному та соціальному розвитку.

Насамперед, збереження трудового потенціалу України повинно бути першочерговим завданням усього суспільства.

На нашу думку, потрібно чітко регламентувати ті види діяльності, де дозволяється використовувати працю дітей.

Слід встановити порядок, згідно з яким необхідно оформлювати згоду батьків (опікунів) на працевлаштування дітей і підлітків.

Доцільно розробити ефективний нормативно-правовий механізм застосування системи покарань щодо роботодавців, особливо в неформальному секторі економіки, які порушують трудове законодавство.

Закономірно, що першим кроком у цьому напрямку було б запровадження єдиного вікового терміну, з якого може починатись трудова діяльність. Це дозволило б зробити відповідний аспект трудових правовідносин більш прозорим і глибше зрозумілим за змістом для їх суб'єктів.

Таким чином, зміст ст.188 КЗпП повинен мати ось такий вигляд: „Трудовий договір із власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, яка має право наймання робочої сили, може укладати особа, яка досягла п'ятнадцятирічного віку”.

## **Розділ 2. Сучасний стан гендерної політики в Україні**

### **2.1. Гендерна асиметрія в сфері труда і зайнятості**

Під гендерною рівністю вся світова спільнота розуміє рівне оволодіння жінками і чоловіками соціально цінними благами, можливостями, ресурсами і винагородами. Гендерна рівність не означає, що чоловіки і жінки стають однаковими, а то, що їх можливості і життєві шанси рівні. Нерідко підшукуючи роботу або просуваючись по «службових сходах» жінки, стикаються з тим, що саме за статевою ознакою складніше знайти відповідну роботу або обійняти керівну посаду.

Які ж стереотипи впливають на реалізацію можливостей чоловіків і жінок в трудовій діяльності?

Перший із стереотипів побудований на понятті «влада-підпорядкування», що склалося. Відвіку прийнято вважати, що жінка жіночна, віддана, терпляча і покірна. Чоловік же наділений протилежними якостями. Спираючись на дані твердження, можна зробити висновок, що чоловік може бути керівником організації, підприємства, установи, колективу, а жінка виконавцем, що спирається на «чоловічий дух». Вірно це чи ні, але у жінок значно менше шансів, чим у чоловіків, просунутися по кар'єрних сходах. Професійно-кар'єрний статус жінок практично у всіх галузях народного господарства нижче, ніж у чоловіків.

Слід також згадати, що бажання бачити на чолі компанії чоловіка ґрунтується на думці, що існує в суспільстві, що вони більш інтелектуально розвинені, відповідальні, компетентні, цілеспрямовані, чим жінки. Проте дана думка побудована на підставі гендерних стереотипів тих, що існують в масовій свідомості і при повній відсутності, яких або оцінних критеріїв.

Останнім часом є видимим зростання числа жінок, що почали свою справу і що беруть участь в розвитку підприємництва. Якщо звернути увагу на мотивації чоловіків і жінок в створенні власної справи, то можна відзначити наступне: у жінок на першому місці - самореалізація, цікава і

змістовна робота. У чоловіків же серед мотивацій лідирує отримання прибули.

Які найхарактерніші риси жіночого підприємництва? Частка жінок в загальному числі підприємців складає близько 30%. Всі вони в основному зайняті так званим середнім і дрібним бізнесом. У великому бізнесі жінки - рідкість. Жіночий бізнес орієнтований в основному на сфері традиційної жіночої зайнятості - роздрібну торгівлю, охорону здоров'я, культуру, науку. Хоча держава багато і охоче «висловлювалося» на користь жіночого підприємництва, конкретних кроків для його підтримки воно так і не зробило, тому становлення жіночого бізнесу відбувається за рахунок ініціативи самих жінок, а не в результаті дії спеціальних державних програм. Соціологи стверджують, що жінки розвивають свою справу обережніше, ніж чоловіки. Вони демонструють велику схильність до компромісу у взаємодії з партнерами, велику схильність враховувати моральні принципи і етичні норми.

Також існують чинники, що заважають жіночому підприємству. Перший з них відсутність хорошої законодавчої бази для розвитку своєї справи. Серйозно впливає ще і чинник соціально-психологічного характеру. Зокрема - звичний погляд на роль жінок в сім'ї і суспільстві. Традиційні стереотипи масової свідомості серйозно обмежують конкурентоспроможність жінок у сфері бізнесу, руйнівню впливають на їх сімейні стосунки, коли вони добиваються перших серйозних успіхів.

Наступним стереотипом є зв'язка «порядок-хаос». Проте сучасні дослідники жіночої і чоловічої психології не вважають, що чоловіче начало прояв порядку, а жіноче хаосу. Більш того, саме жінки більш копіткі і можуть підтримувати діловий порядок, тобто, здатні перетворювати «хаос на порядок».

Існуючі стосунки в трудовій діяльності, підтримувані гендерними стереотипами, зв'язані не тільки на посадовому рівні, але і на галузевому. Жінки зосереджені в основному в певних галузях господарської діяльності:

легка, харчова, фармацевтична, швейна, прядильна промисловість, освіта і охорона здоров'я. Чоловіки у важкій і добувній промисловості, будівельно-монтажних роботах, транспорті і так далі негативним моментом є те, що «жіночі професії» ідентифікуються як щось не дуже привабливе, малокваліфіковане, гірше винагороджуване.

Наступний об'єктивний показник положення жінок на ринку праці - середній рівень жіночої заробітної плати по країні. В цілому, жіноча заробітна плата нижче чоловічий. Перш за все, в результаті посилення міжгалузевої диференціації в оплаті праці. У самому не вигідному положенні опинилися саме ті галузі промисловості, де в числі зайнятих переважають жінки. А також соціальна сфера - охорона здоров'я, освіта, культура, соціальне забезпечення, в яких жінки є основними працівниками (близько 80% зайнятих). Гендерні відмінності в оплаті праці пов'язані не тільки з галузевими особливостями жіночої зайнятості, але ще і з прямим порушенням принципу рівної оплати за рівну працю. Майже у всіх галузях народного господарства жінки в основному зайняті на низькооплачуваних посадах.

На ринку праці простежується абсолютно чітка закономірність: чоловіки витісняють жінок не з важких і шкідливих виробництв, а з добре оплачуваних, перспективних посад.

Взагалі положення чоловіків на ринку праці стійкіше. Серед офіційно зареєстрованих безробітних можна говорити про безробіття з „жіночою особою". Проблема зайнятості жінок полягає не тільки в самому факті безробіття, але і в тому, що ним набагато важче знайти роботу. Найважче положення на ринку праці - у дівчат, що не мають робочого стажу, і жінок передпенсійного віку - у тих, кому 50 років і більш.

Жіноча робоча сила, що вимагає додаткових витрат на соціальні цілі, часто стає не вигідною для працедавця, В результаті жінки виявляються менш конкурентоздатними на ринку праці. Виконання сімейних обов'язків, виховання дітей традиційно лежать на жінці. Тому особливу заклопотаність

викликає руйнування соціальної інфраструктури, що допомагає працівникам з сімейними обов'язками суміщати професійну діяльність з обов'язками по будинку.

Законодавчо встановлені заборони на напрям жінок у відрядження, залучення до нічних, наднормових робіт і робіт у вихідні дні роблять жінок незручною і не вигідною робочою силою, особливо для підприємця.

Не дивлячись на наявність в законодавстві норм, що визначають неприпустимість прямих або непрямих обмежень при прийомі на роботу, не пов'язаних з діловими якостями, такі порушення мають місце. Біля третини керівників підприємств різних форм власності указують, що при прийомі на роботу виробничих робочих віддають перевагу чоловікам.

Чергова насущна проблема - поєднання професійної праці з материнством. Найуразливішими є жінки, які фактично використовують відпустку по догляду за дитиною до 3 років. При виході на роботу вони схильні до ризику бути скороченими насамперед, оскільки об'єктивно за час відпустки втрачають професійні навички, їх знання застарівають.

Розглянувши асиметрію у сфері праці і зайнятості можна зробити наступні висновки:

1. Головними причинами в зіставленні ролей чоловіків і жінок є соціальні причини, що створюються суспільством.
2. Стереотипи громадської думки необхідно оновлювати, використовуючи ЗМІ і середовище самого спілкування.
3. Гендерна рівність повинна дотримуватися і на рівні декларацій і на практиці.
4. Мають бути єдині критерії відбору для чоловіків і жінок, що претендують на одне і те ж вакантне робоче місце.

## 2.2. Сфера гендерних відношень як видовий антропогенний організм соціальної політики

Актуальність даної роботи заключається в тому, що природа в своєму закономірному русі від простого до складного породила життя, і воно, в свою чергу, на відповідному етапі розвитку дало початок роздільностатевому типу відтворення, єдиному джерелу виникнення людського життя. Людина є там, де є чоловік та жінка, де життя народжується на грані з'єднання двох іпостасей одної істоти. «Волею судеб имелось и имеется в человечестве два пола и их не может быть ни больше ни меньше» [6, с. 466]. В процесі аналізу моделі «чоловік» і «жінка» важливо відмітити: 1) конструкції «чоловіка» і «жінки» неможливо зрозуміти і осмислити поза співвідношенням одне з одним; 2) характер цього співвідношення досягається через контексти амбівалентності і діалогу. Дослідник В. І. Іскрін відмічає: «Функции полов не абсолютно противоположны, а относительно. Они находятся в диалектическом единстве, подразумевающим их взаимопроникновение» [7, с. 48].

Ми живемо в суспільстві, в якому тривалий час об'єктом вивчення і уваги була абстрактна людина, позбавлена статі, віку, етнічної і культурної самобутності і незалежності. Практика ж регулювання соціальних відношень була сконцентрована на тому, що воно складається із різних чоловіків і жінок.

Така концепція не відповідає дійсності і вимагає подальших поглиблених досліджень в цьому напрямку.

В теоретичному просторі загального вчення про людину стать локалізується як «определенность, основанная на использовании социально принятых биологических критериев для классификации индивидов как женщин или мужчин» [8, с. 195]. Протягом двадцятого століття в соціології, рівно як і в інших галузях знань, склалась ціла низка методологічних підходів щодо розгляду біологічних і соціокультурних основ аналізу статі людини.

Сучасна соціологія пронизана ідеєю про те, що в культурному і соціальному аспектах людина — це не природна істота, а артефакт, створений соціально-культурними засобами.

Важливим аспектом теорії культури і соціології виступає достатньо велика кількість концепцій, які описують і легітимізують образи і моделі «чоловіка» і «жінки». Окремі філософські, соціологічні теорії не тільки дають пояснення, але і пропонують своє трактування моделей «чоловіка» і «жінки» як специфічних концептів, що задають взірець необхідної і можливої поведінки. Зміст цих моделей темпоральний.

Виходячи з цих положень, методологічний апарат соціології і може бути використаним як інструмент для описання змістовних концептів «чоловіка» і «жінки», враховуючи те, що в різних культурах зміст приведених предікадів надзвичайно варіативний. В сучасному світі чоловік і жінка не можуть сприйматися як моделі, що застигли. Навпаки, можна констатувати розширення рамок осмислень. Ці моделі починають осмислюватися виходячи із принципів багатозначень, що означає відмову від будь-якого одномірного підходу до проблеми людини.

Починаючи з 60-х рр. ХХ ст., актуалізувалася думка про неможливість вивчати «природу людини», не задаючись питанням про чоловіка і жінку. Згідно досліджень Е. Сікса, «никто больше не может говорить о «женщине» или о «мужчине» без того, чтобы не оказаться в идеологическом театре, где умножение репрезентаций, образов, отражений, мифов, идентификаций трансформирует и предполагает все концептуализации до самого основания» [9, с. 204-205].

Вирішення цих проблем базується на вивченні міжстатевих відносин у конкретиці різноманітних соціальних факторів. Виникнення нової концепції досліджень зумовило появу нової термінології: замість поняття «жіночі дослідження» поширення набули терміни «феміністські дослідження» чи «феміністська наука». Тоді ж до систем соціального аналізу було й запроваджено терміни «соціорольові відносини» і «гендер» («гендерна



політика»). Останній термін починає вживатися для позначення одного із основних вимірів соціальної структури суспільства паралельно з його класовими, віковими чи національними характеристиками, гендерний підхід як теоретичний напрямок у суспільних науках виник як опозиція традиційним дослідженням міжстатевих відносин.

Перехід від радикальної фразеології до стабільних універсальних категорій свідчить про стабілізацію тендерних досліджень та перетворення їх на сталу дослідницьку традицію сучасної соціальної думки.

Сучасні суспільствознавці наголошують на тому, що майбутнє людства значною мірою буде визначатися партнерськими взаємовідносинами і взаємодіями, і гендерний підхід, основою якого є партнерська взаємодія, дозволяє розвинути універсальний стилі, міжлюдських відношень в сучасних умовах транзитивної економіки України.

Гендерний підхід не обмежується розглядом соціального характеру статі, він орієнтується на вивчення гендера в якості критичної змінної, яка віддзеркалює процес формування джерел, доступу до ресурсів і контролю, управлінню взаємодії з культурою. Наша сучасна дослідниця К. І. Трохимова в одній із своїх праць пише, що «гендер — культурно-символическое определение пола. Если пол принимается за данность, то гендер привнесен сознанием, а такие конструкты культуры, как «женственность» и «мужественность», могут трактоваться только с учетом и использованием этого понятия, поскольку появляется возможность выйти за границы биологического определения. Термин гендер должен подчеркнуть не природную, а социально-культурную причину межполовых различий. Иначе говоря, «женское» и «мужское» сугубо биологические, данные от природы, половые различия, а «мужественное» и «женственное» — понятия, сконструированные обществом и имеющие культурно-символические (гендерные) различия, которые трансформируются вместе с обществом и культурой» [10, с. 33].

Створення гендера (doing gender) включає в себе комплекс дій, що соціально контролюються («социально-контролируемых действий») по сприйняттю, взаємополітиці і взаємодії, метою якого є впровадження «чоловічої» і «жіночої» природи [8, с 194]. Запропоноване дослідниками К. Уест і Д. Зімерманом визначення розглядати «не как качество, а скорее, как эмерджентную характеристику социальных ситуаций — как результат и, одновременно, причину различных социальных отношений (arrangements), как средство легитимации одного из самых фундаментальных разделений в обществе» [8, с. 194].

«Робити» гендер — це не завжди означає жити згідно нормативними представленнями про жіноче і чоловіче. Тобто «быть включенным в различные виды деятельности в условиях Гендерной оценки. Хотя именно индивиды создают гендер, эта деятельность является в фундаментальном отношении интерактивной и институциональной по своему характеру, поскольку подопытность является чертой социальных отношений и ее идиома выводится из институциональной сферы, в рамках которой эти отношения приводятся в действие» [8, с. 206].

Логічне підтвердження розкриття змісту системи соціальної роботи в гендерній діяльності має дістати у висвітленні її властивостей у більш складній соціальній системі. Це пов'язано з аналізом життєдіяльності соціального компоненту організму гендера, функціонування і розвиток якого є соціальним в широкому розумінні слова.

Як впливає з розглянутого вище, під соціальним процесом в тендерній політиці, у вузькому розумінні слова, слід розуміти творення та відтворення «чоловіка» чи «жінки» як громадянина певного типу суспільства разом зі змінами соціальних умов, що забезпечують течію родового життя світової цивілізації під впливом техніко-економічної, організаційно-політичної, духовно-ідеологічної та управлінської складових ноосфери.

У зв'язку з цим, для відтворення образу повної системи соціальної роботи в гендерній діяльності нам необхідно проаналізувати її як

синергетичний процес [11], що вільно проявляється у формоутворенні морфології даного соціального тіла. Він може, згідно наукової логіки, мати три іманентних процеси і має три іманентні продукти (рис. 1).

Перший етап пов'язаний з моментом обвнутрішнювання соціальним компонентом соціального організму гендерної діяльності продуктів технічного, економічного, наукового розвитку, а також плодів мистецтва та культури. Специфічним продуктом цього процесу є саме матеріальна складова системи соціального забезпечення формування особистості в системі гендерної політики. Без її портрету ми не можемо відтворити морфологічну форму гендерної політики.

Другий етап пов'язаний із функціонуванням нещодавно створеної матеріальної частини соціальної роботи в гендерній політиці як самостійного органу. Збагачена особистість є продуктом функціонування такої цілісності [12, с 245-255]. Це головна стадія, і її продукт— особистість — має забезпечити функціонування усіх інших компонентів соціального організму гендерної політики: економічного, політичного та ідеологічного.

Третій етап характеризується єдністю першого та другого процесів гендерної політики як родовий процес. Нейтральним продуктом, що відкидається у зовнішнє середовище, є видовий соціальний гендер або повна система соціальної роботи в гендерній політиці. Нагадаємо, що морфологічна форма притаманна саме видовому, соціальному організму гендерної політики, як функціональному органу в структурі цілого Гендерного процесу.

Феноменологічна трактовка суспільства, а мова тут йде про одну з його складових — гендерну політику як реальність, традиційно зверталась до аналогій між гомеостатичним функціонуванням соціальних систем і поведінкою живих організмів. Ці аналогії сягають до Платона і Арістотеля і широко вживалися О. Кантом, Г. Спенсером, Е. Дюркгеймом, Б. Малиновським, А. Р. Радкліх-Брауном та іншими. Функціональний підхід у теорії складових систем дістав подальший розвиток в рамках технології (О.

Богданов) та кібернетики (Н. Вінер). У роботах Т. Парсонса була проведена класифікація і категоризація соціальних явищ, що дозволяє перейти від простих «організмних» аналогій до побудови функціональних теорій, що описують структуру соціальної дії в гендерній політиці, процеси інституціоналізації, механізм соціального контролю та спеціалізації, а також ієрархією різних інформаційних процесів у суспільстві і гендерній політиці. Структурний напрямок у функціоналізмі дістав подальший розвиток у працях Р. Мертона, Дж. Морено, теоріях соціальних конфліктів Т. Зіммеля, Л. Козера і Л. М. Блау, у структурній антропології К. Леві-Строса, в інтеракціоналізмі Д. Г. Міда, теорії ролей, у символічному інтеракціоналізмі Г. Блумера та низці інших досліджень.

В даному випадку нас цікавить процес морфогенезу (формування) соціального процесу гендерної політики, бо саме він є провідним процесом у випадку, коли утворюється перша складова морфологічної системи соціальної роботи в гендерній політиці. Але перш ніж ми звернемося до неї, зробимо ще одне суттєве зауваження стосовно формування соціальної структури гендерної політики, яка виникає на основі соціальної роботи в формуванні гендерної стратегії.

І суб'єктивне, і об'єктивне мають загальний зміст, основопокладаючи субстанцію соціального світу. У розглянутих нами процесах опосередкування суб'єктивною людиною («жінка» чи «чоловік») перша природа трансформується в об'єктивну форму й існує далі у формі найдрібніших неподільних частинок (морфи) соціального тіла. Морфа далі має самостійну долю, що описується закономірностями морфогенезу. Але якщо суб'єктивний зміст переходить в об'єктивну форму, то буде важливим і навіть необхідним перехід, оскільки це видоутворення в гендерній політиці одного і того ж універсуму. У цих взаємопереходах і складається органічна єдність не тільки онтологічного, але і функціонального аспектів першої і другої природи гендерної політики.

Складність дослідження еволюції такої системи полягає у тому, що вона не є таким об'єктом гендерної політики, як, скажемо, людина, морфологічно та функціонально ясно відокремлена від середовища. У даному випадку ми маємо справу з гендерною системою, яка представлена у множині своїх проявів, і тому ми вчинили цілком слушно, коли з емпіричного матеріалу або з багатих функціональних форм сконструювали систему соціальної роботи в гендерній політиці. Так ми отримали морфологічну форму системи соціальної роботи в гендерній політиці.

Для вирішення даної задачі ми використали значення цілісної системи, яке в науку ввів В. Садовський. Між елементами множини, що утворюють систему, утворюються певні відносини і зв'язки. Завдяки їм, набір елементів перетворюється у зв'язане ціле, де кожний елемент опиняється, врешті-решт, зв'язаним зі всіма іншими елементами, і його властивості не можуть бути зрозумілими без урахування цього зв'язку. У свою чергу, властивості системи є не просто сумою властивостей елементів, що її утворюють, а визначаються наявністю і специфікою зв'язку і відносин між елементами, тобто констатуються як інтегровані властивості системи як цілого. Наявність зв'язку та відносин між елементами системи і властивостей інтегративності та цілісності якостей системи, що породжуються ними, забезпечують відносно самостійне уособлене існування, функціонування (а у деяких випадках і розвиток) системи [13, с. 83-84].

Виходячи із вищевикладеного можна вважати, що під цілісною або повною системою соціальної роботи в гендерній політиці слід розуміти сукупність елемента соціального походження і зв'язків між ними, що виникли під впливом суспільного поділу праці і які органічно взаємодіють між собою з метою забезпечення оптимальної течії родового життя людини, незалежно від того хто вона є, «чоловік» чи «жінка».

Соціальна реальність в гендерній політиці, що визначалась (а ми її тільки що розглянули як сукупність соціальних процесів в гендерній політиці), яка протікає в специфічному просторі та часі тендеру, не може

принципово стало існувати без специфічної структури, яка формалізує та зберігає у єдності потоки речовини, енергії та інформації, зводить між собою клієнтів, соціальних працівників та матеріальні фактори гендерних процесів. Це принципово нове питання в гендерній політиці, яке треба розглядати в руслі мультиплікарного ефекту, що притаманний соціальній роботі в гендерних інфраструктурах. Визначимо, що такою організаційною формою для нормальної течії родового життя є соціальний (антропогенний) організм.

Для подальшого проведення досліджень необхідно проаналізувати місце та роль форми і функції соціального світу гендерних взаємовідношень. На основі викладеного вище можна зробити висновок, що зміст конкретного соціального світу в гендерній діяльності локалізується відповідно до головної мети — творення та відтворення особистості людини, незалежно від того хто вона є, «чоловік» чи «жінка» — і тому вимагає для самовідтворення організаційної форми, яка, з одного боку, забезпечує атрибутивні властивості морфологічної системи соціальної роботи в гендерній політиці, а з іншого — досягає необхідної і достатньої потенції стало реалізувати свою специфічну позицію в гендерній політиці.

Тут цілком слушною є думка Ф. Шелінга, який стверджував, що «організм є не посередництвом матеріальної субстанції, яка постійно змінюється, він є організм тільки посередництвом виду або форми свого матеріального буття. Життя залежить від форми субстанції, іншими словами, суттєвою для життя стала форма. Тому мета діяльності організму — не безпосереднє збереження своєї субстанції, а збереження субстанції у тій формі, у якій вона є формою існування більш високої потенції».

Організм тому так називається, що те, що, здавалось би, існувало для самого себе, у ньому є лише знаряддя, орган, більш високого» [14, с. 482].

Нарешті, останнє зауваження. Під субстанційною сутністю видового соціального організму гендерної політики ми розглядаємо розум людини, який у своєму конкретному значенні забезпечує єдність форми та змісту антропогенного процесу, «бо форма у своєму конкретному значенні, як

передбачав Г. Гегель, є розум як осягаюче у поняттях пізнання, а змістом є розум як субстанційна сутність моральної і природної дійсності і усвідомлення тотожності обох є філософська ідея» [15, с 55].

Тепер при вивченні властивостей морфологічної форми системи соціальної форми системи соціальної роботи в гендерній політиці не можна обминати проблему її взаємозв'язку з навколишнім середовищем. Як підкреслив В. Г. Афанасьєв, «в силу різкого впливу зовнішнього середовища на систему звичайно розуміють середовище і у широкому сенсі, як усю дійсність, що оточує систему, і в вузькому сенсі як суттєве, необхідне оточення системи, та саме у взаємодії з яким система заявляє свої властивості, свою цілісність, визначеність, і не тільки визначає, але й формує певні властивості — властивості, що дозволяють їй не розчинитись в середовищі, а функціонувати й розвиватися відносно самостійно» [16, с 151].

Розуміння довколишнього середовища у широкому сенсі не зовсім сприятливе для нас як з теоретичної, так і з практичної точок зору, хоча й воно має певну основу. Воно, як відомо, складається з того, що у світі, як і в гендерній політиці, все пов'язано між собою.

Тут зв'язки можуть бути різного рівня інтенсивності, а також безпосередніми та опосередкованими, що особливо важливо відрізнити при вивченні системи соціальної роботи у сфері гендерних відношень. Саме в силу впливу цього середовища сьогодні в Україні розвивається явище соціальної роботи в гендерних відношеннях [17, с 55-56]. У цьому випадку тиск на соціальну сферу, від форми надання індивідуальної допомоги до соціальної політики держави в сфері гендерних взаємовідносин, здійснюється в формі інформаційного обміну досвідом роботи та поширення технологій певного змісту та призначення.

Тому для аналізу атрибутивних властивостей спроектованої морфологічної форми соціальної роботи по вирішенню гендерних проблем краще використовувати вузьке визначення довколишнього середовища. У даному випадку воно складається з елементів соціального організму

гендерної політики, які нам добре відомі [18, 15]. Вона, система соціальної роботи в гендерній політиці, знаходиться у безпосередньому контакті з економічними та політичними компонентами соціального організму країни. Її зв'язок з ідеологічним компонентом не такий вразливий, як з двома попередніми, але його теж необхідно віднести до близького середовища, оскільки вони знаходяться у складі цілого, яке досить жорстко детермінує її життєдіяльність. Інша справа, що цей зв'язок опосередковується політичним або економічним компонентом соціального організму гендерних взаємовідносин.

Теоретичне обґрунтування соціального організму гендерних взаємовідносин як цілісності, що здатна до самовідтворення, тобто є аутопоезісною системою, викладено в філософській літературі [19, 20]. В роботі ми розглянемо лише деякі принципові питання, що формують перші уявлення про цей функціональний орган в структурі соціального організму гендерних взаємовідносин.

Організм не рівний механізму. На це вказують багато досліджень, наприклад, Шелінг, який свого часу писав, що «світ є організація, а загальний організм — сама умова (і завдяки цьому позитивна) механізму. Розглянуті з такої висоти окремі послідовності причини та дії (що створюють для нас видимість механізму) зникають як нескінченно малі лінії при загальному круговороті організму, що лежить в основі світу» [14, с 91]. О. Шпенглер у роботі «Закат Європы» теж проводить розрізнення цих двох понять [23, с 481].

У системі соціальної роботи в гендерних відношеннях, як у новоствореному видовому соціальному організмі, з'являються принципово нові обов'язки по відношенню до соціального організму гендерної політики та по відношенню до свого власного тіла. Це означає, що ми повинні додатково розглянути системні функції.

Нагадаємо, що поняття функції, як відомо, має два значення: службові ролі одного з елементів системи або залежності в рамках даної системи, за



якої зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від змін в іншій її частині. Виходить, якщо в значенні «залежності» латентна функція і відбиває взаємозв'язок явного (формального) в прихованого (неформального) в організації, то виявляє себе саме як дисфункція.

Для утримання морфологічної форми система саморегуляції гендерних відношень, разом з органом управління системою соціальної роботи повинні забезпечувати одну з трьох провідних функцій, що оптимізують можливість взаємодії соціальних елементів-учасників виробничого процесу — це гомеорез, гомеостаз та гомеоклаз. Пояснимо це більш детально.

Оскільки система є високодинамічним утворенням функціонального походження, то вона повинна: на етапі саморозгортання соціального організму фірми — забезпечити гомеорез; на етапі сталого функціонування — гарантувати систем соціальної роботи, як активному суб'єкту ринкових відносин, гомеостаз; на етапі самоліквідації — гомеоклаз.

Отже, оскільки антропогенний організм є жива система, то їй, природно, притаманні всі закономірності саморозгортання живої речовини. Це означає, що в онтогенезі після стадії зародження має місце стадія гомеорезу, в ході якої іде становлення соціального організму країни, яку треба відрізнити від стадії гомеостазу. Г. Югай у роботі «Общая теория жизни» розмежовує названі поняття таким чином: «Якщо гомеостаз означає сталість рухомого рівноважного стану, то гомеорез — сталість шляхів розвитку живої системи, їхніх змін, які включають в себе переходи від одних рівноважних станів до інших, тобто гомеорез охоплює і гомеостаз» [24, с 137].

І далі він продовжує: «Гомеорез від гомеостазу можна відрізнити за багатьма ознаками. Гомеорез характеризується, по-перше, більш динамічним, функціональним характером; якщо гомеостаз — це збереження заданого стану рівноваги шляхом авторегуляцій, то гомеорез — автономізований процес новоутворення або самоорганізації, тобто зміна стану, навіть гомеостазу, на основі чого досягаються не тільки новоутворення, але й стабілізація форм (І. Шмальгаузен). По-друге, якщо при гомеостазі

зберігаються в певних межах окремі змінні, то при гомеорезі змінюються і зберігаються всі інші змінні системи шляхом їхніх динамічних перетворень (новоутворення). На відміну від гомеостазу, який не викликає появу новоутворень, гомеорез веде до таких. По-третє, гомеорез означає зміни протягом всього процесу розвитку системи, спрямовані на досягнення кінцевого результату» [24, с. 137-138].

Для нас тут важливо підкреслити те, що поняття гомеореза видового соціального організму, який є система соціальної роботи в гендерних відносинах, характеризує не саморегулювання, а більш високий рівень пристосованості живої системи — автономізацію, яка для просування в соціальному організмі має першорядне значення і яка в повному розумінні є синергетичною самоорганізацією. За змістом поняття гомеореза дуже близьке поняттям системогенеза П. Анохіна та стабілізуючого відбору І. Шмальгаузена. Г. Югай правильно, на нашу думку, підкреслює різницю між гомеорезом і системогенезом, вбачаючи її в тому, що скоріше акцентує увагу на кінцевому стані, а гомеорез — на всьому об'ємі процесу розвитку.

Система соціальної роботи в гендерних відносинах як видовий соціальний організм, старіє, і з часом відмирають її складові, а інші з'являються. У термінах теорії катастроф старінням соціального організму є поступове кількісне накопичування системних протиріч, а смерть (некрогенез) — якісний стрибок у «нову сутність». Системні протиріччя, з якими зв'язане старіння системи соціальної роботи, не можуть бути розв'язані в рамках тієї організації, завдяки якій можлива його життєдіяльність. Смерть — це якісний стрибок не від однієї організації до іншої, а від організації до хаосу. В. Войтенко пише про те, що «системи, не здатні до вирішення виникаючих протиріч, можна назвати організаційно кінцевими, а процес їхньої наростаючої дестабілізації— гомеоклазом» [25, с 137—138].

Зниклі цивілізації, розпад СРСР, Югославії і, особливо, масове відмирання соціальних організмів фірм, показують, що це стосується і фірм, які надають послуги населенню. Щорічно близько 40 тисяч фірм в Україні

наочно показують, що термін гомеоклаз має право на життя у сфері надання населенню допомоги та у його особистому розвитку.

Він повинен стати ефективним засобом вивчення системи соціальної роботи. Тільки тут треба проводити лінію між ліквідацією або санацією закладів соціальної допомоги і запобігання стихійній формі гомеоклазу. Профілактика, як запобіжний засіб управління, вимагає попередження саморозпаду складових системи соціальної роботи, наприклад, фірм-спонсорів або громадських фондів.

Але як би то воно не було, ми змушені запозичити в еволюційної біології необхідний нам методологічний засіб— поняття гомеоклазу, під яким будемо розуміти процес дестабілізації видового соціального організму, що приводить його, врешті-решт, до загибелі, наприклад, система соціального забезпечення, що існувала за часи існування СРСР. При цьому гомеоклаз розглядається нами як логічна модель старіння соціального організму, а соціальний вік — як кількісна модель гомеоклазу.

Розвиток системної концепції старіння, що спирається, передусім, на дослідження його організаційних передумов, а не на феноменологічних наслідків, можна простежити від античності до наших часів. Найбільш чітко її формулювання належить О. Богданову (1927), який розглядав старіння в рамках створеної ним «загальної організаційної науки» (тектології). Погляд О. Богданова на живий організм як на «систему енергії, що зорганізувалася», цілком може бути поширений і на видовий соціальний організм — систему соціальної роботи. Основна його теза полягає в тому, що системне диференціювання породжує системні протиріччя: закінчення розвитку означає завершення формування системи з усіма її атрибутивними достоїнствами та недоліками, а старіння є закономірна зміна зрілої системи, напрямок і темп якої залежать від балансу цих її якостей.

Критерій ефективності функціонування системи соціальної роботи в гендерних відношеннях.

Головним та загальновизнаним кількісним показником соціального захисту населення є екзистенцмінімум або так званий прожитковий мінімум.

Фіксованою величиною є допомога з безробіття, яка виплачується корпораціями у випадку, як правило, звільнення робітника з роботи. Вона становить від 60 до 80 відсотків розміру середньомісячної заробітної платні. Розмір такої допомоги завжди є предметом тривалих переговорів профсоюзних спілок з роботодавцями. За розміром вона завжди більше ніж екзистенцмінімум з тієї причини, що робочу силу в часи економічного спаду вигідніше тримати у «нормі» ніж потім, у часи «підйому» економіки, вкладати великі гроші на її професійну перепідготовку.

Все вищесказане дає підставу зробити висновки про те, що соціальна політика гендерних взаємовідносин повинна враховувати такі обставини:

1) Соціальні активи, включаючи Герде, можуть впливати на збільшення продуктивності соціальної політики за рахунок залучення членів громади в процес визначення, проектування і здійснення засад для їх власного професійного розвитку;

2) Соціальна політика — це процес з гармонізації умов життя з інтересами і потребами різних соціальних груп. Вона повинна брати до уваги різні і різноманітні потреби, стратегії поведінки чоловіків і жінок;

3) Завдяки гендерному підходу стає очевидним, що само по собі розширення прав і можливостей чоловіків і жінок лише дуже віддалено говорить про рух до демократизації. Соціальна політика в своєму якісному визначенні повинна погоджувати інтереси і статуси різних соціальних груп, намагаючись творити рівність відношень в нерівних умовах, яке було б направлене не на людину взагалі, а на чоловіка і жінку;

4) Запропонована тендерна концепція відрізняється від традиційної концепції соціальної політики по наступним пунктам:

а) вона забезпечує координацію зусиль державних органів законодавчої і виконавчої влади з усіма структурами громадського суспільства і, зокрема, неурядовими організаціями, діяльність яких пов'язана з реалізацією

соціальних програм, недопущенням дискримінації за ознаками статі, захистом прав людини і сім'ї, материнства, батьківства і дитинства як вищих людських цінностей;

б) вона може служити інструментом формування державної гендерної політики і контролю над її здійсненням з боку громадського суспільства.

5) У сучасному світі збільшується значення гендерної рівноваги як важливого фактору формування високої якості життя. Роль тендерного чинника на сучасному етапі визначається, по-перше, задачами перетворення України в правову державу, по-друге, проблемами, пов'язаними з подоланням відставання України від світових тенденцій економічного, громадського, правового розвитку;

б) Наукові дослідження повинні привертати увагу держави до цих питань, будити зацікавленість і допомагати уявити причини і чинники неналежного стану справ з гендерною рівністю, яка існує в Україні на цей час.

## **Розділ 3. Деякі питання регулювання господарської діяльності**

### **3.1. Правовий аспект протидії рейдерству в Україні**

Останнім часом все частіше з екранів телебачення, по радіо і з газет доноситься інформація щодо рейдерських захоплень підприємств.

За великим рахунком, сьогодні в Україні від грамотно проведеного захоплення підприємства захиститися неможливо. Рейдерські схеми напрацьовані, обкатані на сотнях компаній і використовують всілякі лазівки українського законодавства.

Як правило, захоплення починається із збору інформації про той, що цікавить рейдера підприємстві. Не важливо, яким саме способом отримана інформація. Будь-яке захоплення - це дороге задоволення. Рейдер готовий вкласти в нього до 30% від вартості захоплюваного підприємства (бізнесу). Тому небагато загарбників, почавши збирати інформацію, так просто відстають від жертви - після того, як гроші вже вкладені в «розробку» цього підприємства, їх треба «відбити» будь-яким способом. А це означає, що дуже скоро рейдер переходить до активних дій. На цьому етапі може початися скупка акцій захоплюваного бізнесу - щоб потім провести «свої» акціонерні збори і переобрати раду директорів.

Дуже часто при захопленні підприємства застосовується практика отримання так званих «кривих» - тобто фактично незаконних, куплених вирішень судів (наприклад, про передачу реєстру акціонерів третій особі, переході частки власності підприємства у володіння рейдера). Відстежити всі вирішення судів фізично нереально, так що атаку, що почалася, на бізнес його власник майже гарантовано прогавить.

Додайте до цих незаконних методів, широко вживаних рейдерами, могутню піар-кампанію, ставлячу своєю за мету дискредитацію справжнього власника активів підприємства, і справа зроблена, на стороні рейдера буде ще і громадськість. Тоді і влада, і правоохоронні органи можуть завагатися: раптом загарбники і справді роблять благу справу?

Як захищатися підприємству, на яке почата рейдерська атака? Існують методи як активного, так і пасивного захисту. У повній відповідності з назвою, пасивні методи треба застосовувати до того, як вами зацікавилися. На жаль, на сьогоднішній день можна констатувати, що в більшості випадків на підприємствах (потенційні об'єкти рейдерських атак) не проводяться ніяких превентивних мерів, направлених на забезпечення своєї безпеки.

Що стосується активного захисту бізнесу, то тут є один майже безпрограшний метод: все, що використовує проти вас нападаюча компанія - робити проти неї. Подати зустрічний судовий позов, порушити у відповідь цивільну, господарську, кримінальну справу, скуповувати їх акції разом зі своїми. Часто загарбники не чекають, що компанія почне так люто захищатися. Але головний спосіб захисту від рейдерства - не порушувати закон самим.

Прикладом даному твердженню може служити ситуація, не так "І", що давно склалася навколо ВАТ

Відкрите акціонерне суспільство «І» є підприємством, основним профілем діяльності якого є виробництво металевих конструкцій, монтаж і встановлення збірних конструкцій і ін. Раніше воно входило в підприємства оборонного комплексу держави.

З листопада 2006г. акціонерам ВАТ «І», почалися планомірні телефонні дзвінки від осіб, які називали себе представниками якогось підприємства А, з проханнями і вимогами продати акції. У подальшому, акціонери даного підприємства почали отримувати письмові повідомлення з неправдивою інформацією щодо фінансового стану підприємства і щодо ухвалення правлінням вирішення об розпродажі активів підприємства і його ліквідації. Були ініційовані ряд перевірок ОАО «І» працівниками ДСБЕЗ на предмет дотримання господарського законодавства.

Одночасно проти ОАО «І» були ініційовані ряд судових справ. Зокрема по позовних заяви:

1) громадянина Грама про примушування ОАО «І» провести чергові загальні збори акціонерів, зобов'язати зробити дії, направлені на розрахунок і виплату дивідендів, стягнути з відповідача 170 000, 00 грн. дивідендів. Якщо взяти до уваги той факт, що чергові загальні збори вже були заплановані на 14.03.2007 роки, про що заздалегідь була проведена відповідна публікація і кожен утримувач іменних акцій був персонально повідомлений про його проведення, вказані позовні вимоги носили явно безпідставний характер. Разом з тим, не дивлячись на це суд порушує виробництво у справі і накладає арешт на грошові кошти в сумі 170 000, 00 грн. і на нерухоме майно ВАТ «І».

2) ФОП Д з вимогами визнати його переважаюче право на укладення договору купівлі-продажу нерухомого майна за адресою розташування ВАТ "І". Судом і у цій справі теж було винесено ухвалу про забезпечення позову шляхом накладення арешту на нерухоме майно ВАТ «І».

3) ТОВ «С» з вимогами про визнання ув'язненим договору купівлі-продажу нерухомого майна ВАТ «І» (нежитлової будівлі за адресою розташування цього підприємства). Слід зазначити, що підстави для поведження з позовом до ОАО "І" також були відсутні, оскільки ніяких господарських або договірних стосунків між ОАО «І» і ТОВ «С» колись не було. Даний позов також був забезпечений шляхом накладення арешту на нерухоме майно ВАТ «І».

Всі вказані дії рейдерів були направлені на блокування господарської діяльності ОАО «І» шляхом накладення арешту на все майно підприємства, і ясно свідчила про бажання зловмисників паралізувати фінансові активи підприємства. Досягнення даної мети усунуло б можливість ведення ефективного захисту від нападу з боку ВАТ "І".

Крім того, основним кроком рейдерів була організація судового процесу, результатом якого стала передача третій особі ТОВ «С» (реєстратор ВАТ «І») реєстру власників іменних цінних паперів ВАТ «І».

Таким чином, в результаті винесеного судом визначення, система реєстру власників іменних цінних паперів ОАО «І» знаходилася в



неправомірному володінні третьої особи - якогось ТОВ "Б" і фактично була втрачена що спричинило наступні негативні наслідки.

Окрім ініціації вказаних вище судових справ, громадянин Грама направив акціонерам ОАО «І» шість повідомлень про ініціацію ним позачергових зборів акціонерів: 02.03.07 в м. Івано-Франківськ, 05.03.07 в м. Макіївка, 06.03.07 в м. Київ, 07.03.07 в м. Сімферополь, 09.03.07 в м. Макіївка, 12.03.07 в м. Івано-Франківськ. Як неважко здогадатися, основною метою такого способу проведення зборів було створення положення яке б зробило неможливою участь акціонерів на цих зборах. Інтересним є і той факт, що у всіх повідомленнях був вказаний один і той же порядок денний:

1. Визначення основних напрямів діяльності суспільства і затвердження його планів і звітів про їх виконання.
2. Відгук і обрання членів Наглядової Ради Суспільства.
3. Затвердження Положення про Наглядову Раду.
4. Відгук і обрання Розділу правління.
5. Відгук і обрання членів правління.
6. Затвердження положення про Правління Суспільства.
7. Відгук і обрання членів Ревізійної комісії Суспільств.
8. Затвердження положення про Ревізійну комісію Суспільства.
9. Збільшення статутного фонду суспільства.
10. Затвердження нової редакції Статуту Суспільства.
11. Письмовий звіт Розділу правління.
12. Письмовий звіт Ревізійної комісії.
13. Розгляд питань про наявність або відсутність ознак зловживань Розділом правління Суспільства службовим положенням.
14. Розгляд питань про наявність або відсутність ознак фінансових зловживань Розділом правління Суспільства.
15. Розгляд питань про наявність або відсутність ознак розкрадання майна суспільства.

16. Письмовий звіт Розділу правління і членів правління про порушення ними чинного законодавства.

17. Затвердження угоди з реєстратором.

На вказаних загальних зборах акціонерів громадянином Грама передбачалося здійснити збільшення статутного капіталу шляхом випуску 12 000 000 простих іменних акцій номінальною вартістю 0,50 коп. на суму 6 000 000 грн., тобто кількість акцій планувалося збільшити в 201,62 разу, що привело б до кардинального перерозподілу акцій не на користь дійсних акціонерів, а таким чином розв'язало б рейдерам руки в частині ухвалення нелегітимних рішень (не зважаючи на «незначний» відсоток голосів дійсних акціонерів).

Забігаючи вперед скажемо, що три із загальних зборів були «проведені». На них були «ухвалені відповідні рішення», передбачені порядком денним.

Отже, як показує процес розвитку подій, рейдерські атаки винні були ось-ось принести свій результат. Проте, зрозумівши що пасивна споглядальна позиція в даній ситуації не дає ніяких позитивних результатів, ВАТ "Г" вирішило взятися до активних дій.

По-перше, в апеляційному порядку були оскаржені всі "недружні" визначення. На окремі визначення були подані заяви про їх відміну. Вказані дії приносять відчутні результати: Ухвалою господарського суду зобов'язано ТОВ «Б» повернути систему реєстру власників іменних цінних паперів ОАО "Г" до ТОВ фірмі «С»; скасовані практично всі заходи забезпечення позову у вигляді накладення арешту на нерухоме майно підприємства.

По-друге, акціонери "Г", "В" і "Б" вважаючи, що відсутність реєстру грубо порушує їх права як власників акцій суспільства, пред'являють до суду позови про визнання дій громадянина Грама і ТОВ "Б" по проведенню загальних зборів і передачі реєстру незаконними.

Правління суспільства звертається в прокуратуру. За наслідками розгляду заяви суспільства, в березні 2007г.. прокуратурою збуджується

кримінальна справа за фактом заволодіння групою осіб акціями суспільства і зловживання посадовими особами ООО «Б» своїм службовим положенням, внаслідок чого акціонери суспільства були позбавлені права власності на майно, що належить ним.

По-третє, правління ОАО "Г" від імені суспільства завчасно звернулося в територіальні управління державної комісії з цінних паперів і фондового ринку з проханням провести контроль за реєстрацією акціонерів при проведенні вказаних зборів (за законодавством реєстрація акціонерів по реєстру акцій суспільства, що діє, проводиться перед початком кожних зборів з метою визначення кількості прибулих акціонерів і кількості голосів, що є у них, а також, наявність кворуму для проведення зборів. Час і місце проведення акціонерів указується в повідомленні про скликання зборів акціонерів.).

Представники комісії з цінних паперів і фондового ринку приходили контролювати реєстрацію акціонерів шість разів на кожне з шести призначених громадянином Р. зборів. Шість разів представниками територіальних комісій було встановлено, що реєстрація акціонерів не проводиться, про що складені відповідні протоколи. Проте, в подальшому з'являються документи, нібито підтвержуючі факт проведення зборів акціонерів 02 березня в Івано-Франківську, а саме: виписки з протоколу зборів акціонерів, згідно яким головою правління суспільства вибраний громадянин Т., головою наглядової ради суспільства вибраний громадянин Ш., а членами наглядової ради громадяни Р. і Ст.

Дізнавшись про даний факт акціонери Р. і Ст. звертаються до господарського суду з позовом про визнання протоколу зборів акціонерів від 02.03. недійсним. За наслідками розгляду позову суд застосував заходи забезпечення цього позову у вигляді: 1) встановлення заборони на виконання рішень, вказаних в цьому протоколі; 2) встановлення заборони реєстраційній палаті на внесення яких-небудь змін до інформації єдиного реєстру.

Голова правління Ц. звернувся до місцевого суду з позовом до громадянина Т. про усунення перешкод в здійсненні своїх обов'язків голови правління. Визначенням суду були застосовані заходи забезпечення позову у вигляді встановлення заборони громадянину Т. здійснювати які-небудь дії від імені акціонерного суспільства.

По-четверте, паралельно з розвитком судових напрямів, правління звернулося в державну реєстраційну палату, органи дозвільної системи УВС і у всі органи державного управління в міста Х з попередженням, що ні громадянин Т. ні наглядова рада, нібито вибрані зборами акціонерів, не мають права діяти від імені суспільства до розгляду судових суперечок про обставини проведення зборів 02.03. в Івано-Франківську і дійсності протоколу даних зборів.

Вказаними діями, правлінню вдалося попередити внесення змін до даних держреєстру про керівництво суспільства і виготовлення дубліката друку. Таким чином, дозвіл конфліктній ситуації вдалося сконцентрувати на одному напрямі - розгляді судової суперечки по позовах акціонерного суспільства, акціонерів Р. і Ст., голови правління Ц. про правомірність проведення загальних зборів і ухвалені на них рішення., що з урахуванням позитивної правової позиції з'явилося найбільш вигідним варіантом розвитку подій.

Слід сказати, що приведена вище ситуація є швидше виключенням з правил, ніж закономірністю. Важливим аспектом при віддзеркаленні рейдерських атак є фінансове положення об'єкту захоплення, оскільки за відсутності необхідних грошових ресурсів, можна з повною упевненістю сказати, що рейдерська атака буде з позитивним результатом.

У людей рейдерством, що займаються, є приказка: "Ваше підприємство стоїть не стільки, в скільки ви його оцінюєте, а рівно стільки, скільки потрібно, щоб його відібрати». Здійснення попереджувальних "антірейдерських мерів" на підприємствах коштує великих грошей. Нерідко, все це в цілому веде до зниження вартості бізнесу, інвестиційної

привабливості об'єкту. Тому одним з важливих аспектів ситуації, що склалася, є активне втручання властей, організація в крупних містах спеціальних структур, протидіючих практиці рейдерських захоплень.

### **3.2. Стратегія і тактика удосконалення полідименсіональних систем управління трудовими ресурсами на регіональному рівні.**

Прагнучи пом'якшити для трудящих наслідки переходу до ринку, забезпечити соціальний захист їх права на працю, підтримати найменш захищені категорії населення і цивілізованим чином сформувати в нових умовах ринок праці, Уряд України зробив цілий ряд правових, фінансових і адміністративних мерів. Ухвалений Закон про зайнятість населення і ряд підзаконних актів, створені спеціальні служби (центри) зайнятості і управління (відділи) при виконавських органах влади. З державного і місцевих бюджетів регулярно виділяються кошти на допомогу безробітним, перенавчання, перекваліфікацію і працевлаштування кадрів, розроблені Державна і регіональна програми зайнятості.

Основна маса працівників на сьогоднішній день переорієнтовувала свої трудові переваги з професійно-кваліфікаційного зростання, прагнення змінити місце роботи на бажання зайнятися індивідуальною, кооперативною діяльністю, приватним бізнесом.

Все більш збільшується частка працівників, що орієнтуються на приватний бізнес і підприємництво, - області, які в країнах з розвиненою ринковою економікою є істотним чинником політики зайнятості і залучення людей, що втратили роботу. Почати власну справу сьогодні готовий кожен восьмий-десятий.

Наука несе певну відповідальність за те, що численні прогнози безробіття і ринку праці, що передбачаються нею, кількість яких не зменшується і сьогодні, не відповідають дійсності.

Уявлення про ринок, що закладаються в основу цих прогнозів, виходили із загальнотеоретичних припущень, згідно яким посилення ринкової дії у сфері праці означає зростання мобільності робочої сили за рахунок не тільки масштабного вивільнення працівників, але і розширення можливостей для альтернативного вибору робочого місця або виду діяльності, появи нового

відношення людини до зайнятості як до безперечної цінності, до єдиного законного гаранта зростання його добробуту. Передумовою для зрушень в мотивації праці і інтенсивності територіально-галузевого перерозподілу робочої сили виступає зростання впливу ринку в економічній системі в цілому, який рівнозначний встановленню спочатку помітною, а потім безпосередньому зв'язку виробництва продукції з об'ємом платоспроможного попиту на неї. Посилюється мобільність руху капіталу у вигідніші сфери його застосування. Виникають стимули до розширення виробництва і зниження виробничих витрат. Капітал завжди прагне до монополізму свого положення на ринку, що гарантує йому найбільш вигідні умови виробництва і збуту продукції. Тому держава за допомогою антимонопольної, податкової, структурної і науково-технічної політики намагається стимулювати інвестиційну активність, конкуренцію виробників, створення робочих місць, а також прискорений розвиток тих або інших галузей, видів діяльності і регіонів, які в даний момент визнаються пріоритетними.

Таким чином, згідно класичним уявленням про ринок праці в результаті посилення ринкової дії у поєднанні з грамотним державним соціально-економічним регулюванням виключається падіння обсягів виробництва, і навіть навпаки, - створюються стимули до інтенсифікації виробництва на базі прискореного НТП, а також вивільняються працівники зайняті некваліфікованою і ручною працею, які перерозподіляються в соціально-культурні галузі і у виробництво товарів споживання.

### **3.3. Стратегія і тактика синергетичного підходу соціально-економічного розвитку регіонів в умовах нестабільності функціонування господарських структур регіону.**

Соціальні проблеми регіонів - це, перш за все, загальні соціальні проблеми всієї України, тільки по ступеню гостроти вони значно більше. Проте існують і специфічні соціальні проблеми, обумовлені географічною віддаленістю від центру, природно-кліматичними умовами, демографічною ситуацією, а, отже, і недостатньою пропозицією робочої сили при високому ступені концентрації відповідних галузей, неоднорідністю рівнів соціально-економічного розвитку різних регіонів України.

Для вирішення комплексу проблем функціонування соціальної системи територій, перш за все, необхідні:

- 1) раціоналізація чисельності і структури населення;
- 2) оптимізація діяльності галузей природних монополій на цих територіях.

Без раціоналізації чисельності і структури населення неможливе подальше рентабельне освоєння окремих територій України. Це не просто питання соціальної стабільності, але і виживаності регіонів, де демографічний чинник давно став критичним елементом системи життєзабезпечення.

З іншого боку, економіка регіонів - це, перш за все, ресурсні галузі, тому діяльність природних монополій також є найважливішим чинником формування системи життєзабезпечення і соціального середовища регіонів України.

В даний час всього більшого значення набуває проблема соціально-економічного розвитку і психологічної адаптації регіонів України до нових ринкових умов. Ситуація з їх психологічним станом настільки серйозна (алкоголізм, суїциди, злочинність, безробіття), що



може привести до тяжких наслідків, тому дана проблема вимагає негайного рішення.

Представляється, що державна соціальна політика відносно регіонів України повинна будуватися з урахуванням наступних чинників.

1) Необхідно провести чітку їх диференціацію по рівню комфортності соціального середовища мешкання. Цей показник міг би стати критерієм для комплексної характеристики рівня соціального розвитку регіонів України і їх класифікації при розробці і реалізації соціальної політики.

2) В даний час в Україні провідна роль в здійсненні мерів по соціальній політиці належить муніципальному і регіональному рівням влади. Проте основна частина муніципальних утворень і суб'єктів України не може забезпечити необхідний соціальний розвиток за рахунок власних джерел і знаходиться на дотації. У цих умовах в кратко- і середньостроковій перспективі при здійсненні соціальних реформ слід зробити ставку на ефективне використання вже наявних ресурсів, задіявши потенційні можливості самих територій, сформувавши режим самозабезпечення, а не збільшуючи число дотаційних регіонів.

3) Слід виявити найбільш соціальні проблеми регіонів з метою надання адресної допомоги цим територіям і здійснення диференційованого підходу до визначення розмірів державної підтримки системи життєзабезпечення.

## ВИСНОВКИ

В ході дослідження були зроблені висновки, що, не зважаючи на п'ятнадцять років незалежності, Україна все ще переживає часи трансформаційних перетворень. Наприкінці 80-х початку 90-х років минулого століття на карті світу з'явилися нові незалежні країни — колишні члени Союзу Радянських Соціалістичних Республік. Однак, разом із незалежністю, країни зіштовхнулися з рядом економічних проблем, пов'язаних зі зниженням ВВП, зменшенням середньомісячної заробітної плати, ростом курсу іноземних валют, девальвацією, браком інвестиційних ресурсів, нерозвинутістю інститутів ринкової економіки та її соціально-політичного, науково-освітнього й міжнародного довкілля, спадом виробництва та ін. Не була винятком і Україна. Так, тільки у перші чотири роки після проголошення незалежності економіка країни зазнала негативних наслідків, що відчули на собі всі громадяни [26].

Проблемам перехідного періоду та трансформаційним процесам країни колишніх членів СРСР присвячене дослідження вчених Міжнародного банку [27], Європейського банку реконструкції та розвитку, А. Алексеева, Ю. Архангельського [28], Ю. М. Бажала [29], В. Бесєдіна [30], А. Гальчинського [31], Я. Жаліло [32], В. Геєця, А. Кінаха, В. Семиноженка, В. Ющенко, В. Лисиць кого [33] та інших.

Важливим є встановлення сучасного економічного стану країни та умов подолання кризових явищ сьогодення, що є метою цієї статті.

Для досягнення поставленої мети необхідно виходити з того постулату, що Україна завершила перший, найскладніший етап політичних та економічних трансформацій. Зазначений етап слугує своєрідним фундаментом для подальшого реформування існуючої нормативної бази в сфері господарювання.

### Список використаної літератури:

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Советское трудовое право. А.Е. Пашерстник, В.П. Марченко. Юридическое издательство НКЮ СССР. Москва – 1940, - 208 с.
3. Роїна О.М. Трудові правовідносини: Практичний посібник (2-е вид.). – К.: КНТ, 2005. – 348 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание третье, переработанное и дополненное / Под. ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2004. – 672 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. – Х.: Фірма „Консум”, 1998.
6. Сорокин П. Система социологии: в 2 т. /Социальная аналитика: Учение о строении сложных социальных агрегатов.— М., 1993. — Т. 2.
7. Искрин В. И. Диалектика полов. — СПб.: Мысль, 2001.
8. Уэст К. Создание гендера / К. Уэст., Д. Зиммерман // Хрестоматия феминистских текстов: переводы. — СПб, 2000.
9. Цит. По Evans M. N. Fits and Starts: A. Genealogy of Hysteria in Modern France. Ithaca, 1991.
10. Трофимова Е. И. О концептуальных понятиях и терминах в тендерных исследованиях и феминистской теории // Женщина в рос. общ., 2000. — № 4.
11. Решетило В. П. Экономическая ситуация изменений: Монография. — Х.: ООО «Прометей-прес», 2006. — 298 с.
12. Торкатюк В. І. Роль жінки в управлінні процесами формування економічних систем створення і споживання суспільних благ// Гендерна політика міст: історія і сучасність / Матеріали науково-практичної конференції (Академія міського господарства, Харків, 18

- грудня 2003 року). Наук. зб. — Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив. — 2004. — 304 с
13. Садовский В. Н. Основание общей теории системы. — М.: Мысль, 1974.
  14. Шепинг Ф. В. Сочинения в 2-х т. Пер.с нем. — М.: Мысль, 1987. — Т. 1.
  15. Шепинг Ф. Сочинения в 2-х томах. — М.: Мысль, 1987. — Т. 2.
  16. Гегель Г. Философия права.— М.: Мысль, 1990.
  17. Афанасьев В. Г. Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980.
  18. Голикова О. М. Гендерні дослідження: до питання про еволюцію проблематики // Гендерна політика міст: історія і сучасність /Матеріали науково-практичної конференції (Академія міського господарства, Харків, 18 грудня 2003 року). Наук. зб. — Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив. — 2004. —304 с
  19. Фофанова К. В. Социальная политика в сфере гендерных отношений (региональный аспект). — Саратов: ООО Из-во «Научная книга», 2005. — 216 с.
  20. Соціальна робота: навчальний посібник II Соціальна робота Книга II — К .: ДЦССМ, 2002. — 440 с.
  21. Бех В. П. Генезіс соціального організму країни.— Запоріжжя: Просвіта 2000,— 288 с.
  22. Сорокин П. А. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Сочомонтова. Пер. с англ. — М.: Мысль, 1992. — 543 с.
  23. Шпенглер О. Закат Европы. — М.: Мысль, 1993.
  24. Югай Г. А. Общая теория жизни. — М.: Мысль, 1985.
  25. Войтенко В. Т. Молекулярные механизмы старения и эволюция продолжительности жизни: Проблема системного анализа // Всеобщий симпозиум «Молекулярные и клеточные механизмы старения»: Тез. докл. — К.: 1981.

26. Філіпченко А. С, Вргун В. А., Бураківський І. В., Сікора В. Д., Рогач О. І. Економіка зарубіжних країн: Підручник / А. С. Філіпченко (ред.). — К.: Либідь, 1996. — 416 с.
27. Безпека економічної трансформації: Матеріали круглого столу. — К., 2000. — 216 с.
28. Алексеев А., Архангельський А. Складові економічного реформування в Україні // Економіка України. - 1999. - № 10.
29. Бажал Ю. М. Економічна теорія технологічних змін. — К.: Заповіт, 1996. — 162 с
30. Беседін В. Створення, становлення і трансформування системи планування в Україні // Економіка України. — 2002. - № 5.
31. Гальчинський А. Складним шляхом реформ: деякі підсумки і перспективи // Економіка України. — 1999. — № 6.
32. Жаліло Я. А. Економічна стратегія держави у нестабільних ринкових економічних системах // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/book/jalilo/index.htm>.
33. Ющенко В., Лисицький В. Гроші: розвиток попиту та пропозицій в Україні. — К.: Скарби, 1998. — 228 с