

ки України [Електронний ресурс] : Наказ Державної служби статистики України від 10.01.2013 №3 — Режим доступу : http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/08/metod_312.pdf.

11. Про затвердження Загального таблиця (переліку) форм державних статистичних спостережень на 2012 рік [Електронний ресурс] : Наказ Державного комітету ста-

стистики №327 від 30.08.2011 р. — Режим доступу : http://cst.inf.ua/2011/30.11.2011_327.htm.

12. Чубай В. М. Модель здійснення стратегічного аналізу інвестиційної та інноваційної діяльності машинобудівного підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/10_53795.doc.htm.

О. М. Головінов

д-р екон. наук

М. І. Головінов

канд. екон. наук

м. Донецьк

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Незважаючи на більш ніж три-валлий період формування ринкової економіки в Україні, багато з основоположних інститутів або не сформовані, або вимагають коригування та приведення у відповідність з проголошеними принципами побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки. Невирішеність багатьох базових принципів економічної системи не дає можливість забезпечити сталий соціально-економічний розвиток країни. Важливе місце в реалізації цієї політики займає розвиток соціального партнерства та вдосконалення на цій основі соціально-трудових відносин. Панування приватної власності в економіці призвело до посилення протиріч інтересів найманих працівників і власників підприємств. В результаті сформувалася суспільна потреба в розвитку ефективного механізму регулювання соціально-трудових відносин, спрямованого на досягнення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, що сприяє сталому розвитку національної економіки. Побудова громадянського суспільства з соціально орієнтованою ринковою економікою, забезпечення високого рівня життя людей недосяжно без погодження інтересів різних соціальних груп у сфері соціально-трудових відносин, неможливе проведення економічних і політичних реформ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В науковому дослідженні Н. Г. Діденко [1] обґрунтовуються теоретико-методологічні засади механізму державного управління в системі соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин, державно-приватному і міжсекторному партнерстві. Колективна монографія за редакцією В. М. Мартиненко [2] присвячена дослідженню теоретичних та практичних аспектів впливу державної політики на розвиток соціального партнерства. В. І. Павлов і А. М. Колосок [3] розглядають теоретично-методологічні аспекти формування соціального партнерства в Україні та країнах світу, визначають тенденції розвитку та вдосконалення, особливо на регіональному рівні. Г. А. Трунов [4] здійснює комплексне дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання соціального партнерства в Україні. О. М. Петров [5] аналізує європей-

ський досвід розвитку соціального діалогу, надає пропозиції активізації процесу в Україні з точки зору державного управління. Робота Л. М. Черчик [6] присвячена питанням підвищення рівня зайнятості населення за рахунок реалізації в Україні ефективного соціального діалогу. Теоретичні і практичні передумови розвитку механізму державного управління соціальним діалогом знайшли відображення в монографії О. Д. Шемякова [7].

Невирішена частина загальної проблеми. Більшість наукових досліджень обмежується теоретичними обґрунтуваннями сутності соціального партнерства, не розробляючи при цьому механізмів їх практичної реалізації. Залишаються невирішеними проблеми формування та подальшого розвитку відносин соціального партнерства, взаємодії органів державної влади, найманої робочої сили і роботодавців, вплив соціального партнерства на ефективність економіки України в цілому, на перетворення в соціально-трудовій сфері зокрема.

Постановка завдання. Мета статті передбачає дослідження інституту соціального партнерства в Україні та аналіз умов для створення ефективного механізму досягнення згоди між суб'єктами соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу. Досвід розвитку соціального діалогу в розвинених країнах показує прагнення до формування таких соціально-економічних відносин, при яких колективні трудові спори вирішуються самостійно, без втручання держави, або її присутність мінімальна. Таке положення відповідає високому рівню розвитку соціального партнерства, що характерно для країн, що пройшли довгий шлях формування відносин між найманими працівниками і роботодавцями. У світі функціонує дві розповсюджені моделі соціального партнерства: біпартизм і трипартизм. Біпартизм передбачає незначну роль держави в регулюванні трудових відносин, переважно арбітра при виникненні соціальних конфліктів, і має поширення в США, Великобританії, Канаді. Ідеї трипартизму передбачають активну підтримку держави як соціального партнера, тристоронню співпрацю в процесі соціального розвитку трудових відносин. Модель трипартизму має більше розповсюдження і використовується в таких

країнах, як Франція, Німеччина, Швеція, Австрія. На ідеях трипартизму засновує свою роботу і Міжнародна організація праці: постійний діалог між урядом, роботодавцями і профспілками, як представниками трудящих, спрямований на регулювання соціально-трудових відносин. У своїй діяльності ця організація ґрунтується на ідеях соціальної справедливості, реалізації людьми свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи, економічної сталості і рівних можливостей.

Політичні, економічні, соціальні перетворення, що відбулися в Україні за останні десятиріччя призвели до трансформації суспільних відносин, і в першу чергу, зміни взаємовідносин між державною владою, бізнесом і громадянським суспільством. Ці процеси посилюють протиріччя інтересів між різними соціальними групами і верствами населення, активізували зіткнення між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, що призвело до необхідності розвитку відносин соціального діалогу. Водночас, зазначає В. Шедяков, збереження стійкості соціального ладу в країні також потребує оновлення моделі соціального партнерства. Проте певна інерційність трудових відносин та патерналістські очікування частини населення здатні ускладнити соціально-економічну динаміку. Отже, кардинальна відмінність ефективного управління сьогодні — забезпечення взаємодії суспільства, держави та бізнесу в підвищенні мотиваційного значення соціального партнерства [8, с. 43].

Сформоване соціальне партнерство в Україні має враховувати загальнонаціональні тенденції, що виявляються у відчутті у людей солідарності в суспільстві, реалізації принципів гуманізму, прагнення людей бачити в інституті держави неупередженого арбітра, гаранта соціальної справедливості, творця ефективних правил, законів, інститутів і механізмів формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Важливим кроком на шляху розвитку інституту соціального партнерства стало прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Він визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» [9].

Впровадження системи державної підтримки функціонування і розвитку соціального діалогу, створення сприятливого середовища для реалізації принципів соціального партнерства зумовлено такими факторами, як низька ефективність колективного переговорного процесу, відсутність повноцінного середовища для розвитку соціально-партнерських відносин, підтримка найманих працівників, як більш слабкої сторони. Саме держава має виступати в якості арбітра, здатного вирішувати трудові спори, запобігати безвихідну ситуацію, гарантувати соціальну стабільність. Н. Гетьманцева зазначає, що «нині існує об'єктивна необхідність державного втручання як в економіку, так і соціальну сферу для пом'якшення наслідків кардинальних реформ, що проводяться самою ж державою. З іншого боку, державні структури завжди відчували наступ профспілок і роботодавців, які зацікавлені в реалізації соціального захисту працівників виключно силами та засобами держави. Для профспілок державні зобов'язання є надійні-

шими, ніж зобов'язання роботодавців, а роботодавців вони позбавляють від зайвих витрат» [10, с. 31–32].

Функція держави по примиренню, запобіганню і вирішенню трудових конфліктів сторін соціально-трудових відносин реалізується державним органом — Національною службою посередництва і примирення. Діяльність цієї організації допомагає реалізувати принципи соціального партнерства між роботодавцями і найманими працівниками за рахунок участі у проведенні переговорів, укладенні колективних договорів, угод, консультацій при прийнятті рішень учасниками. Очевидно, що досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних соціальних груп, у тому числі у сфері найманої праці, можливе лише за умови відсутності конфронтації. Діяльність Національної служби посередництва і примирення є одним з небагатьох прикладів позитивного розвитку соціального діалогу в країні, реального вирішення та запобігання конфронтації (таблиця 1). «Простежується тенденція розвитку соціального партнерства в Україні. Воно відіграє все більшу роль у забезпеченні політичної стабільності, впевнено вбудовується у відносини різноманітних груп та спільнот... Соціальне партнерство стає системою взаємовідносин у суспільстві, за якої застосовується загальна відповідальність за прийняті рішення» [11, с. 29].

Реалізований в Україні неоліберальний підхід до регулювання соціально-трудових відносин між працею і капіталом поступово привів до такого становища, при якому все більше проявляються тенденції індивідуалізації відносин сторін. Надії на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства та розміру одержуваного прибутку при скороченні розміру оплати праці не привели до позитивного результату. Замість модернізації виробництва за рахунок економії коштів на оплату праці та інших соціальних заходах, створення нових робочих місць, підвищення в кінцевому рахунку якості життя працівника, власники підприємств направляли додатково отриманий прибуток на невиробничі цілі. Так, значну частину прибутку виводили в офшорні зони, звільняючи від оподаткування, або залишали в країні і витрачали його на власні цілі (купівля спортсменів, артистів, утримання політичних партій тощо).

Як зазначає З. Смутчак, специфічними особливостями системи соціально-трудових відносин в Україні, що відрізняють її від економічного розвинених держав ринкової економіки, є такі: значна роль державної форми власності в економіці; наявність розвинутої системи галузевих угод; укладання угод на регіональному рівні й функціонування регіональних органів соціального партнерства; відсутність цивілізованого механізму вирішення трудових суперечок і конфліктів, що вимагає нетрадиційних заходів щодо вирішення зазначеної проблеми, існування значних обсягів тіньової зайнятості [13, с. 160].

Найманий працівник втратив такі права, як захист з боку профспілок, висунення колективних вимог до роботодавця, можливість організованого проведення страйків. Трудове законодавство не захищає реальні інтереси працівника, перевірки безпеки праці, якості умов трудової діяльності на підприємствах, що проводяться державними органами, носять більшою мірою формальний характер. Неоліберальна економічна політика держави в сфері соціально-трудових відносин поступово призводить до радикальної трансформації

Колективні трудові спори [12]

	2010		2011		2012		2013	
	Виробничий та територіальний рівні	Галузевий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галузевий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галузевий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галузевий та національний рівні
Кількість колективних трудових спорів, які взято на облік								
на початок року	91	5	89	4	87	2	101	2
протягом року	64	-	84	-	102	-	104	2
Вирішено колективних трудових спорів	66	1	86	2	88	-	110	1
з них								
за сприянням НСПП	31	1	53	2	52	-	73	-
в результаті страйку	-	-	-	-	1	-	1	-
Не вирішено колективних трудових спорів, на кінець року	89	4	87	2	101	2	95	3
Вимоги найманих працівників								
не вирішено на початок року	248	22	240	20	230	6	234	6
висунуто з початку року	189	-	321	-	237	-	209	9
вирішено з початку року	197	-	241	-	233	-	230	8
Не вирішено на кінець звітнього періоду	240	20	230	6	234	6	213	7
Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах	215	5335	263	5334	248	5334	209	7205

трудового законодавства, заміні його на господарське. Формально йдеться про прийняття нового Трудового кодексу, а реально здійснюється повернення до практики епохи розвіту капіталізму. На думку О. Гросфельд, в Україні протягом всього пострадянського періоду був властивий режим «безформного плюралізму»... Хоча основні демократичні інститути і існують, вони не вкорінені, не легітимні і неефективні, а тому можуть легко бути скасовані, змінені або перекручені заради цілей правлячих угруповань» [14, с. 618]. Ця тенденція ще більше посилюється по мірі того, як в Україні відбувається поступова деіндустріалізація економіки, зменшення частки великих підприємств, збільшення малих і середніх, переважання в структурі ВВП торговельно-посередницької діяльності. Неоліберальні тенденції в українській економіці, соціально-трудої сфері, посилюються багато в чому аналогічними процесами в країнах ЄС, і в світовій економіці в цілому під як впливом процесів глобалізації, так і фінансової нестабільності.

Еефективне регулювання трудових відносин може не тільки посилювати залежність найманого працівника від роботодавця, але підсилувати процес збільшення кількості незайнятого населення, підвищення рівня плінності кадрів, непостійного характеру зайнятості, зростання трудової міграції, як внутрішньої, так і, особливо, зовнішньої. Посилення взаємозв'язку заробітної

плати від результатів діяльності, запровадження гнучкого робочого графіка, поширення мобільності працівників поряд з оптимізацією витрат підприємства на оплату праці, сприяє зменшенню кількості робочих місць.

Змінилася роль праці в економічному розвитку, а саме, більше значення сьогодні надається капіталу. Праця поступово відходить на другий план як фактор виробництва, в силу заміщення її новими технологіями. Зростання чисельності населення у світі та можливості міжнародної трудової міграції, призвели до зниження цінності робочої сили, особливо малокваліфікованої. Результатом таких процесів стало збільшення безробіття і соціальної незахищеності. Посилює негативну тенденцію поширення неформальної зайнятості та аутсорсингу. Робота на таких умовах не передбачає постійної основи, характеризується високими показниками плінності кадрів, відсутністю яких-небудь профспілок і природно, майже повною залежністю від роботодавця. Трудова діяльність в таких умовах не створює довіри і співробітництва між сторонами, підвищує рівень нестабільності, послаблення регулювання процесів прийняття і звільнення з роботи. Це породжує атмосферу недовіри, ситуацію «тимчасовості»: для керівництва підприємства більшість співробітників не представляє великої трудової цінності і воно готово від них відмовитися при виникненні будь-яких проблем, у свою чергу більшість найманих праців-

ників розглядають своє робоче місце як чергову «сходинку» в своїй професійній діяльності.

Негативний вплив на результативність інституту соціального партнерства надає значна трансформація одного з учасників діалогу, а саме профспілок. За даними Державної реєстраційної служби України, в 2013 р. в країні було зареєстровано 175 професійних спілок та їх об'єднань [15], тобто відбувається заміна якості на кількість. Процеси викликані глобалізацією світової економіки, побудовою в Україні ринкової економіки призвели до зміни самої економічної основи профспілкового руху. Змінилося, перш за все, ставлення працівників до членства в цій організації, і як наслідок, загальне зниження чисельності. Найманий працівник багато в чому втратив довіру до здатності профспілкових лідерів вирішувати сучасні соціально-економічні завдання, відстоювати інтереси працівників, а не лише свої власні. Вітчизняні профспілки не можуть запропонувати реальні форми підтримки населення, захисту трудових прав та інтересів, проводити масові форми соціального протесту, використовувати правові методи вирішення соціально-трудова проблем, відображених у договорах і угодах. Фактично, роль профспілок звелася до надання пільгової путівки, ялинки, цукерок або, в особливих випадках, невеликої матеріальної допомоги.

Незважаючи на непросте становище, в якому профспілки сьогодні знаходяться, саме вони розглядаються в якості необхідного елемента формування системи соціально-трудова відносин. Навіть у своєму нинішньому вигляді профспілки є найбільш масовою громадською структурою, мають невисокий рівень довіри, але все ж більший, ніж у інших організацій. Зростання довіри до профспілок можливий при реформуванні самих профспілкових організацій, і в першу чергу необхідна їх дебіюрократизація, викорінення корупції, і підвищення ефективності роботи. Тільки при такій умові укладені колективні договори стануть реальним фактором впливу, а не просто папером з коротким викладом українського законодавства у соціально-трудова сфері.

Як ні парадоксально, але в збереженні і зміцненні профспілок зацікавлені не тільки наймані працівники, але і держава, а також підприємці. Саме з ініціативи держави створювалася система соціального партнерства, приводячи до цивілізованих норм соціально-трудова відносин, тим самим прагнучи підтримати одну зі сторін трипартизму, та зменшити соціальну напруженість у суспільстві. Роботодавці, особливо великих підприємств, не зацікавлені в ліквідації профспілки. Власник прекрасно усвідомлює, що в процесі трудової діяльності обов'язково будуть виникати різні соціальні конфлікти. Тому, краще співпрацювати з одним представницьким органом, ніж з безліччю локальних та індивідуальних інтересів.

Формування інституту представництва інтересів українського бізнесу включає розробку цілей та пріоритетів підприємств, механізму захисту інтересів у взаємодії з державою. Необхідно визнати, що роботодавець в Україні знаходиться не в простому положенні. По-перше, на його позицію впливає складна економічна ситуація в цілому по країні, що є наслідком як загальносвітової ринкової кон'юнктури, так і вкрай незадовільної економічної політики самої української держави. По-друге, соціальне партнерство з боку роботодавця не матиме широкого поширення, за умови, що самі пра-

цівники виявляють низьку соціальну активність, слабо відстоюють свої соціально-трудова інтереси. Природно, що роботодавець не бажає брати на себе додаткові турботи і відповідальність. По-третє, роботодавці, на відміну від профспілок, набагато у меншій мірі схильні до створення різних об'єднань. У них немає необхідності захищати свої права, відстоювати особисті інтереси, нарешті, виробляти певні підходи до регулювання трудових відносин на підприємствах. Об'єднання для підприємців, особливо малого і середнього бізнесу, завжди асоціюється з поглинаннями, залежністю від великого бізнесу, влади, що також не сприяє їх самоорганізації.

Висновки. За результатами аналізу можна зробити наступні висновки. В Україні, під впливом формування вітчизняної моделі ринкової економіки, а також залишків соціально-економічної спадщини радянського періоду розвитку, утворилася специфічна українська модель соціального партнерства. Її основними характеристиками є вкрай низький рівень самоорганізації громадянського суспільства і найманих працівників, широке поширення тіньових відносин, неефективність створеної нормативно-правової бази, наявність формальних інструментів взаємодії сторін, високий ступінь впливу владних структур на прийняті угоди. Тому Україні потрібна нова модель розвитку економіки, в якій соціальне партнерство розглядається як механізм, що відображає інтереси широкого діапазону суспільних груп. Очевидно, що для реального узгодження цих інтересів, оптимального і раціонального залучення різних ресурсів і їх джерел необхідно відповідне коригування наявних нормативно-правових документів, що регламентують діяльність інституту соціального партнерства.

Список використаних джерел

1. Діденко Н. Г. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики : монографія / Н. Г. Діденко. — Донецьк : Східний видавничий дім, 2007. — 404 с.
2. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління : монографія / В. М. Мартиненко та ін. ; заг. ред. В. М. Мартиненко ; Національна академія держ. управління при Президентові України, Харківський регіональний ін-т держ. управління. — Х. : Магістр, 2009. — 251 с.
3. Павлов В. І. Соціальне партнерство на ринку праці України : монографія / В. І. Павлов, А. М. Колосок ; Акад. екон. наук України та ін. — Рівне : НУВГП, 2009. — 223 с.
4. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Г. А. Трунова ; Чернівецький національний ун-т ім. Юрія Федьковича. — Чернівці : Рута, 2009. — 200 с.
5. Петрое О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петрое ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. — К. : НАДУ, 2012. — 303 с.
6. Черчик Л. М. Ефективна зайнятість на засадах соціального діалогу: методологія оцінки та стратегія забезпечення : монографія / Л. М. Черчик, І. В. Шубала ; Луц. нац. техн. ун-т. — Луцьк : Терен, 2013. — 278 с.
7. Шемяков О. Д. Державне управління соціальним діалогом: проблеми та шляхи вирішення : монографія /

О. Д. Шемяков, М. Л. Братковский ; Донец. держ. ун-т упр. — Донецьк : ВІК, 2010. — 205 с.

8. Шедяков В. Є. Развитие системы отношений социального партнерства как фактор обеспечения высокого уровня трудовой мотивации / В. Є. Шедяков // Актуальные проблемы экономики. — 2013. — № 4 (142). — С. 33–45.

9. Про социальный диалог в Украине : Закон Украины від 23.12.2010 № 2862-VI [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

10. Гетьманцева Н. Место государственных органов в системе социального партнерства / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. — 2011. — № 7. — С. 28–32.

11. Дейч М. Социальное партнерство как инструмент взаимозащиты социальных обязательств та социальной ответственности / М. Дейч // Украина: аспекты работы. — 2011. — № 6. — С. 27–34.

12. Коллективные трудовые споры / Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

13. Смутчак З. В. Особенности управления персоналом через призму социального-трудовых отношений: международный опыт / З. В. Смутчак // Вісник ДонНУЕТ. — 2012. — № 3 (55). — С. 155–160.

14. Гросфельд О. В. Система социального партнерства в современной Украине: проблемы институциональных трансформаций / О. В. Гросфельд // «Гілея : науковий вісник» : Збірник наукових праць. — 2011. — Випуск 50. — С. 617–620.

15. Реестр профессиональных союзов та их объединений / Государственная регистрационная служба Украины [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.drso.gov.ua/show/11103>.

М. В. Гончаренко

г. Донецк

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОВВЕДЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ О БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (ХОЗЯЙСТВЕННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

2 февраля 2013 г. вступил в силу Закон Украины от 05.07.2012 г. «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [1], который пришел на смену аналогичному Закону, действовавшему на протяжении более пятнадцати лет — с 1997 г. [2]. В связи с этим претерпела некоторые изменения и ст. 131 Хозяйственного кодекса Украины, которая, как известно, определяет основы правового статуса благотворительных организаций как субъектов некоммерческого (неприбыльного) хозяйствования. Следовательно проблематика правового статуса благотворительных организаций в настоящее время существенно актуализировалась. Последний тезис тем более справедлив применительно к хозяйственно-правовому статусу данных организаций, который крайне недостаточно исследован в отечественной юридической науке.

Изучение имущественных аспектов правового положения благотворительных организаций было предметом специального исследования отдельных ученых. В данной связи следует упомянуть диссертационные работы О. Ю. Литвиной [3] и В. А. Чепурнова [4], однако названные авторы исследовали имущественно-правовой статус благотворительных организаций с позиций науки гражданского права, что не позволило им в полной мере осветить экономико-правовую сущность этих субъектов хозяйствования. В настоящей статье будет предпринята попытка начать исследование правового статуса благотворительных организаций именно с точки зрения науки хозяйственного права, представляющей собой сердцевину знаний о юридическом обеспечении экономики.

Целью настоящей статьи является проведение критического анализа отдельных нововведений, содержащихся в Законе Украины «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», под углом зрения их сравнения с положениями ранее действовавшего законодательства. При этом соответствующий анализ будет проводиться на основе хозяйственно-правового подхода.

Несомненным достоинством нового Закона (в отличие от прежнего) является то, что он наконец дал исчерпывающий перечень и определение организационно-правовых форм благотворительных организаций (которые, правда, в новом Законе почему-то названы видами данных организаций). Однако формулировки соответствующих легальных дефиниций вызывают определенное недоумение.

Во-первых, анализируемые дефиниции весьма лаконичны и потому малосодержательны. Во-вторых, исходя из этих дефиниций, трудно понять: в чем же состоят юридические отличия между различными формами (видами) благотворительных организаций. Действительно, выделяя три вида благотворительных организаций, — благотворительные общества, благотворительные учреждения и благотворительные фонды, новый Закон не позволяет составить ясное представление о функциональном предназначении каждого из них, при этом провести на основе его положений разграничение между благотворительными обществами и благотворительными фондами вообще весьма затруднительно.

Проиллюстрируем последнее утверждение. Под благотворительным обществом Закон Украины «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» понимает благотворительную организацию, которая создана не менее чем двумя учредителями и действует на основании устава; благотворительный фонд он трактует как благотворительную организацию, которая действует на основании устава и управляется участниками, не обязанными передавать этой организации какие-либо активы для достижения целей благотворительной деятельности, при этом отмечается, что такой фонд может быть создан одним или несколькими учредителями [1]. Из приведенных формулировок видно только то, что в отличие от благотворительного общества, благотворительный фонд может создаваться и одним учредителем. Об иных различиях между названными формами благотворительных организаций можно только