

І. В. Лебедев,
кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри
менеджменту, Одеський державний економічний університет

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ¹

У статті розглянуто поняття соціального партнерства як особливого інституту ринкової економіки і соціальної правової держави, його зміст і роль в узгодженні інтересів трудящих, роботодавців і влади на користь усього суспільства. Проаналізовано актуальні проблеми становлення й розвитку в Україні соціального партнерства і його важливої складової — соціальної відповідальності бізнесу.

In the article the concept of social partnership is considered as the special institute of market economy and social legal state, his maintenance and role at agreement interests of workers, employers and government in behalf of whole society. The origin and development of social partnership and its important constituent — social responsibility of business in Ukraine are analyzed too.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Світова економічна криза загостила і без того важке економічне становище України. Подоланню кризових явищ, як свідчить світовий досвід, суттєво сприяє соціальний діалог і співробітництво трьох головних суб'єктів суспільства — влади, бізнесу і профспілок, формою реалізації якого є соціальне партнерство.

АНАЛІЗ ПУБЛІКАЦІЙ ОСТАННІХ РОКІВ

Проблеми становлення і розвитку в Україні соціального партнерства привертають увагу політичних, громадських і підприємницьких кіл, є об'єктом наукових досліджень ряду українських і зарубіжних дослідників, таких як А. М. Колот, Г. В. Осовий, В. І. Жуков, С. В. Мельник, О. А. Поплавська, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін тощо. У роботах цих авторів на основі теоретичних узагальнень практичного вітчизняного і зарубіжного досвіду було науково обґрунтовано необхідність розвитку системи соціального партнерства в Україні та визначено головні напрями її реалізації.

МЕТА СТАТТІ

Аналіз особливостей впровадження і розвитку в Україні концепції соціального партнерства, з'ясування її проблем і протиріч, оскільки достатньою мірою їх не було досліджено.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Впровадження в Україні концепції соціального партнерства відбувається в якісно інших, ніж в розвинених країнах Заходу, умовах, тому механічне копіювання чужого досвіду приречене на невдачу. Потрібні пошуки власної моделі соціального партнерства і розробка ефективного механізму її реалізації.

У момент проголошення незалежності в 1991 р. Україна, на думку багатьох аналітиків, мала найсприятливіші соціально-економічні можливості зі всіх республік СРСР, проте розпорядилася вона одержаним спадком українерационально. За період 1992—1998 рр. валовий внутрішній продукт України скоротився у 2,3 рази. Якщо за чотири роки

Великої Вітчизняної війни Україна втратила 40 % свого економічного потенціалу, то за перші сім років незалежності — майже 70 % [1, с. 114].

Згідно зі статистичними даними ООН ВВП на душу населення в Україні в 2005 р. дорівнював 6848 дол. США, що складає 65 % від рівня 1989 р. По цьому базовому показнику, що оцінює економічні можливості забезпечення гідного рівня життя населення, Україна знаходиться на 85 місці з 177 країн, що обстежуються, і відстає навіть від таких слаборозвинених країн, як Екваторіальна Гвінея (7874 дол.), Суринам (7722 дол.), Габон (6954 дол.) тощо [2].

В даний час у світової громадськості утвердилося розуміння того, що суто економічні показники не повною мірою характеризують рівень соціально-економічного прогресу країн, тому при аналізі ставшироко використовуватися розроблений ООН новий показник — індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який розраховується на основі трьох показників: ВВП на душу населення, тривалість життя і рівень освіти. Згідно з Доповіддю ООН про людський розвиток за 2007—08 рр. [2] по ІРЛП Україна посідає 76 місце з 177, і цей показник у неї поки ще на 21 пункт нижче за рівень 1990 р.

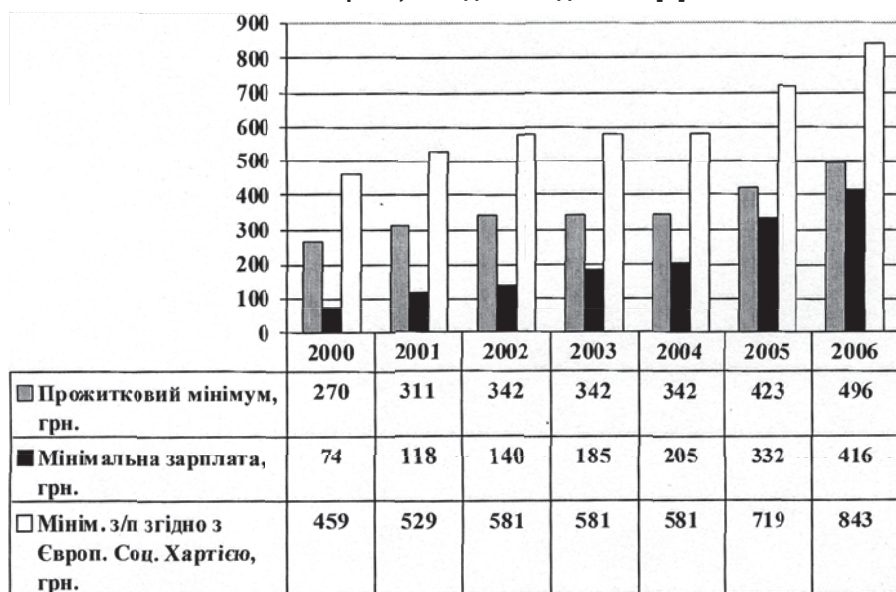
Глибока економічна криза 90-х років спричинила абсолютне і відносне зубожіння трудящих: частка зарплати у ВВП скоротилася з 40 % у 1990 р. до 33 % у 2000—01 рр. У подальші роки вона почала поступово підвищуватися, але все ще істотно відстає від показників розвинених країн: у середньому 65 % у країнах Європейського Союзу, 72 % — у США, 76 % — у Японії [3, с. 24].

Згідно з Європейською соціальною хартією (яку Україна ратифікувала і зобов'язалася виконувати), мінімальна зарплата повинна складати 68 % від середньої зарплати, яка, у свою чергу, повинна бути в 2,5 рази вище за прожитковий мінімум. Проте в Україні не тільки не виконуються європейські мінімальні стандарти, але навіть не забезпечується прожитковий мінімум (діаграма 1). У третини працівників середньомісячна заробітна плата є меншою за прожитковий мінімум, майже 2 млн працівників отримують заробітну плату менше за межу бідності (341 грн.).

Один з найбільш значущих негативних результатів ліберальних реформ 90-х років — поляризація доходів населення і соціальний розлом суспільства. У радянський період коефіцієнт майнового розшарування знаходився на низькому рівні (за офіційними даними, у 1986 р. він склав 3,0; за оцінками незалежних експертів, що враховують грошову оцінку додаткових благ "в натурі" для

¹Стаття підготовлена на основі доповіді автора на Міжнародній науковій конференції "Соціальна справедливість і роль профспілок в епоху глобальної кризи", що була проведена Федерацією профспілок України й Інститутом соціального партнерства (Київ, 26 листопада 2008 р.).

Діаграма 1. Співвідношення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати в Україні, складено за даними [4]



партійної номенклатури — 4,6). Згідно з офіційними даними, коефіцієнт диференціації населення України по доходах не дуже перевищує відповідні показники європейських країн. Проте компетентні експерти вважають, що дані офіційної статистики не відображають реальне становище і, якщо врахувати тіньові доходи, то коефіцієнт диференціації доходів населення перевищить 100 разів [1, с. 39].

Глибока і довготривала економічна криза спричинила загострення соціальних суперечностей. Випробуванням способом вирішення протиріч в суспільстві, як свідчить світовий досвід, є соціальне партнерство, яке демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства.

Саме поняття "соціальне партнерство" виникло у західноєвропейських країнах ще у XVII–XVIII ст. У теперішньому розумінні соціальне партнерство стало актуальним у розвинених країнах у першій третині XX ст. і поширилося у 50-ті рр. У широкому сенсі слова соціальне партнерство — це процес співпраці на основі взаємоприйняттого компромісу і згоди інтересів різних соціальних груп з метою вирішення поточних і перспективних завдань як на користь цих груп, так і на користь усього суспільства у цілому. Як особливий інститут ринкової економіки і соціальної правової держави, соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів і суперечностей, сприяє збереженню класового миру і злагоди у суспільстві. Воно має стратегічний характер, оскільки дозволяє сформулювати і без-

конфліктно реалізувати довгострокові завдання уряду, націлені на забезпечення соціально-економічного розвитку. Механізм реалізації соціального партнерства включає систему угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладення колективних договорів на підприємствах і в організаціях, узгодження дій по їх реалізації, спільний контроль виконання досягнутих домовленостей.

Наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства, який започаткував Указ Президента України "Про створення Національної ради соціального партнерства" від 27 квітня 1993 р. [5]. Стрижнем системи соціального партнерства в Україні стали Генеральні угоди, що укладаються відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок.

Остання така угода — на 2008—2009 рр. — була підписана у квітні 2008 р. Вона визначає узгоджені позиції сторін за основними принципами соціально-економічної політики і регулювання соціально-трудомих відносин. Генеральна угода 2008 р. при всіх її перевагах ще страждає декларативністю, має слабе економічне обґрунтування, нечітко сформульовані принципи вирішення актуальних для суспільства проблем, таких як подолання бідності, впровадження дієвого механізму підвищення зарплати пропорційно зростанню цін, індексація зарплати, що не була виплачена вчасно, участь трудящих в управлінні і прибутках підпри-

ємств, налагодження доступного медичного обслуговування, професійної освіти тощо.

Якщо говорити про соціальний діалог на рівні підприємств і організацій, то показником його ефективності може служити кількість колективних договорів, що укладаються. Вона, як відомо, складає лише 5% від загальної кількості зареєстрованих організацій і охоплює близько 50% працівників. Причому більшість колективних договорів укладається в організаціях державної і муніципальної форм власності.

Головною причиною слабкості системи соціального партнерства в Україні є нерозвиненість інститутів громадянського суспільства, традицій політичної, суспільної і виробничої демократії, необхідних для реального функціонування відносин соціального партнерства. Українські профспілки також ще не зовсім готові до використання методів і принципів соціального партнерства для захисту інтересів найманих робітників. Низька соціальна активність трудящих, роз'єднаність українських профспілок, нечітке уявлення про свою роль у суспільстві, формальний підхід до укладання колективних договорів обумовлюють недостатню ефективність їх дій і слабкий вплив на прийняття урядових рішень у сфері регулювання зайнятості, організації праці та її оплати, надання соціальних гарантій.

Необхідною передумовою ефективного функціонування системи соціального партнерства є реалізація соціальної відповідальності всіх його головних суб'єктів — держави, бізнесу і профспілок. Враховуючи провідну роль бізнесу у формуванні і реалізації державної економічної політики, можна сказати, що ступінь соціальної відповідальності бізнесу є вирішальним для інших суб'єктів соціального діалогу. Тому в 70—80-ті роки минулого століття в теорію і практику корпоративного управління в розвинених країнах Північної Америки і Західної Європи міцно увійшло поняття корпоративної соціальної відповідальності — КСО (Corporate Social Responsibility — CSR). У розвинених країнах ця концепція стала відповіддю на загострення соціальних суперечностей, що значною частиною світової спільноти пов'язуються з діяльністю транснаціональних корпорацій. Корпоративна соціальна відповідальність була покликана пом'якшити ці суперечності і підняти суспільний престиж бізнесу. У Росії вимога соціальної відповідальності бізнесу в жорсткій формі була сформульована державою на початку нового сторіччя. У розумінні російської влади соціальна відповідальність повинна

стати своєрідним "відступним" за практично безкоштовну приватизацію державної власності.

Поки ще тривають дискусії відносно того, якою повинна бути соціальна відповідальність бізнесу, і консенсусу в цьому питанні ще немає, але є суспільне розуміння того, що соціальна відповідальність бізнесу полягає в безумовному виконанні міжнародних і державних соціально-трудова стандартів, законів країни та угод, укладених у рамках соціального партнерства. Крім того, підприємства беруть на себе додаткову відповідальність за задоволення соціальних потреб як працівників підприємства (внутрішній аспект соціальної відповідальності), так і за його межами (зовнішній аспект) — на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях: залежно від масштабів діяльності. На це компанії спонукає прагнення до створення позитивного іміджу, що сприяє посиленню ринкових позицій, підвищенню ціни акцій, а також необхідність збереження кваліфікованої робочої сили та розвитку людського потенціалу.

У країнах із розвинутою системою соціального партнерства підприємства здійснюють цілий комплекс заходів щодо розвитку соціальної сфери. Управління соціальним розвитком підприємства перетворилося у систему цілеспрямованої діяльності власників і менеджменту — корпоративну соціальну політику, яка призначена сприяти задоволенню і розвитку матеріальних і духовних потреб працівників організації та членів їх сімей. Держава зі свого боку заохочує таку діяльність бізнесу шляхом надання податкових та інших пільг і преференцій.

Основні напрями практичної реалізації корпоративної соціальної політики полягають у:

- удосконаленні організації праці: забезпечення безпеки праці, підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт, поліпшення умов праці, зокрема санітарно-гігієнічних і побутових;

- створенні сприятливих умов для відтворення і розвитку людського і соціального капіталу і його раціонального використання, підвищення мотивації праці, трудової і виробничої дисципліни;

- створенні сприятливого морально-психологічного клімату в колективах підприємств, розвиток відносин соціального партнерства, залучення працівників до участі в управлінні виробництвом і якістю продукції.

Створення оптимальних умов для виробничої діяльності припус-

кає, перш за все, забезпечення безпечних умов праці, тобто проведення комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, направлених на забезпечення здоров'я і безпечних умов праці, запобігання загрози здоров'ю і самому життю працівників. В Україні протягом останніх років спостерігається деяке зниження кількості нещасних випадків на виробництві, але рівень виробничого травматизму залишається високим, у 5—8 разів більше, ніж в промислово розвинених країнах [6, с. 156]. На виробництві щорічно травмується до 20 тис. осіб, із яких понад тисячу гине, хоча до медичних закладів із такими травмами звертається більше 30 тис. осіб, тобто значна кількість нещасних випадків приховується від розслідування та обліку [7]. Статистика нещасних випадків свідчить, що в даний час на підприємствах України щоденно травмується в середньому 200 людей, із них 30 стають інвалідами, 22 — отримують професійні захворювання, а 5 — гине [8, с. 90].

Створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу підприємства передбачає, перш за все, правильний вибір ефективних форм і систем оплати праці працівників. Оплата праці виконує (точніше, повинна виконувати) дві основні функції — відтворювальну і стимулюючу, тобто вона повинна бути достатньою для компенсації витрат (фізичних, розумових і т. п.), що мають місце в процесі трудової діяльності працівника, а також зацікавлювати персонал в повній реалізації своїх здібностей і кваліфікації.

Через організацію заробітної платні повинен бути забезпечений необхідний компроміс між інтересами працедавця і працівника, сприяючий розвитку відносин соціальному партнерству. Головні вимоги до організації заробітної платні на підприємстві, що відповідають інтересам обох сторін: забезпечення необхідного зростання заробітної платні при зниженні витрат на одиницю продукції; гарантії підвищення оплати праці кожного працівника у міру зростання ефективності виробничої діяльності підприємства в цілому.

Виплата гідної і справедливої заробітної платні, так само як і створення сприятливих умов праці, є основоположними, але не єдиними чинниками, які сприяють зростанню трудової активності, розкриттю трудового потенціалу працівників, підвищенню ефективності спільної роботи. Відношення працівників до праці, їх зацікавленість в справах підприємства у великій мірі залежить від того, якою мірою працівники соціально захищені, упевнені в завтраш-

ньому дні, в стабільності свого економічного стану, підвищенні свого життєвого рівня. Тому важливою формою стимулювання трудової мотивації персоналу є надання соціальних гарантій.

Соціальні гарантії — це система заходів економічного, соціального і правового характеру, що захищають трудящих в частині дотримання їх трудових прав, матеріального забезпечення у випадках втрати або різкого скорочення доходів унаслідок безробіття, тимчасової непрацездатності, інвалідності, старості та в інших несприятливих для робочого і його сім'ї соціально-економічних ситуацій. Рішення цього надзвичайно важливого для суспільства завдання передбачає створення на підприємствах спеціальних фондів соціального захисту і забезпечення їх ефективного функціонування. Корпоративні фонди соціального захисту — не нове явище для розвинених країн Заходу. Такі фонди стали виникати ще в кінці XIX — на початку XX сторіччя і одержали інтенсивний розвиток після Другої світової війни. В даний час близько 40% працюючого населення США бере участь в програмах фондів недержавного пенсійного забезпечення, активи яких перевищують 3 трлн дол. [9, с. 992].

В даний час в розвинених країнах Заходу вже більш півстоліття діють дві взаємозв'язані системи соціального захисту — одна на макрорівні (державна), інша — на мікрорівні (фонди соціального захисту на підприємствах корпорацій), які істотно доповнюють одна одну. Функціональна взаємодія вказаних економічно могутніх систем піднімає соціальну захищеність населення на достатньо високий рівень. У економічно розвинених країнах кількість планів і програм додаткових виплат з названих вище фондів соціального захисту обчислюється десятками і сотнями тисяч. За більш ніж півстолітній період в приватному секторі економіки розвинених країн найбільшого поширення набули такі фонди соціального захисту:

- фонди медичного страхування працівників;

- фонди недержавного додаткового пенсійного забезпечення;

- фонди страхування по безробіттю;

- фонди виплат додаткової допомоги у разі тимчасової або стійкої втрати працездатності.

Корпоративне управління соціальним розвитком не може бути обмежено тільки виконанням обов'язкових соціальних нормативів щодо умов праці, виплати заробітної плати тощо. Потреба в кваліфікованих кадрах у розвинених країнах викли-

кала до життя соціальний пакет — набір додаткових соціальних гарантій та послуг, які надає підприємство своїм працівникам. У соціальний пакет найсучасніших підприємств входять, наприклад, такі заходи, як індексація заробітної платні у зв'язку зі зростанням споживчих цін у більшому розмірі, ніж це було передбачено тристоронніми угодами у рамках соціального партнерства, забезпечення працівників безкоштовними або частково оплачуваними об'їздами, путівками в санаторії, туристичні бази і будинки відпочинку, абонементи в спортивні заклади, утримання дітей в дитячих установах і багато іншого.

Будь-яка трудова організація зацікавлена, щоб працівникам були властиві такі соціальні якості, що виявляються в їх трудовій поведінці, як добросовісне ставлення до своїх обов'язків, трудова активність, дисциплінованість, старанність, корпоративна етика. На формування таких і подібних їм соціальних якостей, природно, повинна бути спрямована соціальна політика організації.

Управління соціальним розвитком підприємства здійснюється за допомогою застосування соціальних технологій. Початковим етапом і найважливішим інструментом процесу управління соціальним розвитком підприємства є соціальне планування, яке полягає в розробці сукупності науково обгрунтованих і фінансово забезпечених заходів, завдань, показників по всьому комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню трудового колективу підприємства.

Доцільно відродити такий елемент соціального досвіду з нашого минулого життя, який виправдав себе, як плани соціального розвитку підприємств. Звичайно, в методику їх розробки і реалізації потрібно внести корективи з урахуванням соціально-економічних умов, що змінилися. Але головний сенс таких планів (незалежно ні від яких змін) полягатиме у визначенні і офіційному закріпленні конкретних заходів, що забезпечують прогресивний соціальний розвиток трудової організації, і тих показників, які повинні бути досягнуті в певній часовій перспективі.

Оскільки поки ще нема підстав чекати істотного підвищення темпів зростання економіки і збільшення можливостей держави по задоволенню соціальних потреб, діяльність українських підприємств в соціальній сфері набуває особливої значущості. Не можна стверджувати, що за радянських часів бізнес в Україні був соціально безвідповідальним. Навпаки, всі великі підприємства, особливо містоутворюючі, підтримували соціальну інфраструктуру,

яка включала житлово-побутову сферу, медичні та рекреаційні заклади, установи культури і спорту, підприємства зв'язку, транспорту тощо. Із початком ринкових реформ соціальна політика підприємств зазнала радикальних змін.

Українські топ-менеджери, спрощено розуміючи західний досвід, який найчастіше асоціюється у них з ліберальною (американською) моделлю капіталізму, з початком ринкових реформ повністю або частково скоротили об'єм соціальної діяльності підприємств. Особливо в цьому досягли успіху "молоди вовки", які привнесли в управління прийоми голого прагматизму і жорсткості. Нові господарі підприємств активно ліквідували соціальні об'єкти: привабливі — "прихватували" собі або вигідно продали, збиткові — передали органам місцевого самоврядування, але ті та інші, зрештою, були переведені на комерційну основу.

За 1986—1996 рр. дві третини соціальних об'єктів було передано муні-ципалітетам [10, с. 72], закриті або перепрофільовані близько 2 тисяч підліткових клубів, понад 600 заміських оздоровчих таборів.

Соціальна діяльність підприємства закріплена в статті 69 Господарського кодексу України, в якій розкрито її зміст та основні напрями діяльності. У ній, зокрема, йдеться і про забезпечення належних і безпечних умов праці, і про підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів і т. п.

З 2006 р. в Україні зусиллями представництва ООН проводиться компанія популяризації Глобального договору про соціальну відповідальність бізнесу. 26 квітня 2006 р. близько 30 українських підприємств приєдналися до цього договору, а до теперішнього часу їх вже близько 80, проте серед них переважають неурядові організації, що мають до нього дуже віддалене відношення, і лише декілька крупних українських підприємств (корпорації "Інтерпайп" і "Систем Капітал Менеджмент", ЗАТ "Оболонь" і "Київстар" тощо).

ВИСНОВКИ

Оцінюючи загальну картину впровадження в Україні концепції соціального партнерства, необхідно визнати, що ми знаходимося поки на початку цього шляху. Це пояснюється як суб'єктивними причинами, зокрема досить широко поширеними у наших політичних, підприємницьких кол і експертному співтоваристві неоліберальних теорій, так і об'єктивними обставинами, головною з яких є кризовий стан економіки країни. Вузкість групи економічно успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання,

ускладнює перспективи реалізації принципів соціальної відповідальності бізнесу.

З метою недопущення перекадання наплечі трудящих вважаємо за доцільне, щоб профспілки розробили і внесли до Національної ради соціального партнерства проект Програми виходу з соціально-економічної кризи на принципах державного управління економікою у поєднанні з ринковим саморегулюванням, який в якості першочергових заходів передбачав би припинення неконтрольованого вивозу капіталів за кордон, повну заборону на операції суб'єктів підприємницької діяльності з офшорними зонами, посилення державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності з метою збалансування економіки, безумовне виконання Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 5.10.2000 р., забезпечення регулярного доступу представників профспілок до телебачення та ін.

Література:

1. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. — К.: Видавничий Дім "Корпорація", 2004. — 196 с.
2. Human Development Report 2007/2008 (<http://hdr.undp.org/en/statistics/hdr20072008>).
3. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика // Люди на і праця, 2006, № 7, С. 21—24.
4. Статистичний щорічник України за 2006 рік. — К.: Видавництво "Консультант", 2007. — 551 с.
5. Про створення Національної ради соціального партнерства: Указ Президента України № в 151/93 від 27 квітня 1993 р.
6. Болюбах В. В. Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 3, С. 154—157.
7. Звернення Федерації профспілок України "Гідна праця в Україні — основа гідного життя" (<http://www.fpsu.org.ua/activity/>).
8. Водяник А. О. Ризик загибелі на виробництві: порівняльний аналіз. 36. наук, праць ННДІОП. — К.: ННДІОП, 2002. — Вип. 6. — С. 89—96.
9. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. — 1048 с.
10. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України // Економіка & держава. — 2007. — № 5. — С. 71—73.

Стаття надійшла до редакції 21.12.2008 р.