

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

УДК 330.1

В. Є. ШЕДЯКОВ,
доцент, кандидат економічних наук,
доктор соціологічних наук,
головний науковий співробітник
Національного інституту стратегічних досліджень
при Президенті України

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТІ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуто потенціал соціального партнерства як резерв розвитку виробництва та соціально-економічного життя суспільства, досліджено трансформацію соціального партнерства в плані зміни системи трудових відносин, що дозволяє зробити висновки щодо їх організаційних форм, перспектив і можливостей в українських реаліях.

Ключові слова: трудові відносини, соціальне партнерство.

The potential of a social partnership as a reserve of the development of the production and the socio-economic life of a society is considered. The transformation of a social partnership related to a change of the system of labor relations is studied, and some conclusions about their organizational forms, perspectives, and potentialities in Ukraine's reality are made.

Keywords: labor relations, social partnership.

Одним із суттєвих чинників та складових безпеки суспільства є ступінь його системної адаптації до глобальних і національних трансформацій соціально-економічної ситуації. Насамперед, це стосується системоутворюючих відносин праці, власності та управління. Вони перетворюють роль людини, ними визначаються форми людського капіталу, значення якого зростає з розвитком суспільства та економіки. До того ж, добре відомо, що навіть за надвисокого рівня технічного обладнання ефективність виробництва залежить, передусім, від зацікавленості співробітників у результатах своєї праці. Причому аналіз динаміки виробництва та продуктивності дозволяє дійти висновку про збільшення ролі нетехнологічних причин їх підвищення, у першу чергу – створення сильних стимулів та інституційних структур. Більше того, нові технології стають чинником економічного зростання лише за наявності відповідної нематеріальної інфраструктури¹. Проте, якщо у ХІХ–ХХ ст. соціально-еко-

¹ Див.: Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований. (Под ред. А. А. Грищенко). Х., “Форт”, 2008, 928 с.; Постсоветский институционализм. (Под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева). Донецк, “Каштан”, 2005, 480 с.; Є ф и м е н к о Т. Институційне регулювання економічного розвитку. “Економіка України” № 1, 2011, с. 16–26; Л е м е ш е н к о П. С. Институциональная ценность как субстанция капитала современной экономики. В кн.: Капитализация предприятий: теория и практика. (Под ред. И. П. Булеева, Н. Ю. Брюховецкой). Донецк, ИЭП НАН Украины, ДонУЭП, 2011, с. 42–51.

номічні права людини розширювалися, то у ХХІ ст. спостерігаються тенденції глобального ускладнення трудових умов (насамперед, зменшуються розмір асигнувань на освіту та науку, кількість робочих посад, відбувається відносне падіння життєвого рівня працівників, збільшуються тривалість часу праці, пенсійний вік тощо) навіть у країнах – світових лідерах. Ще більшою проблемою це є для непривілейованих регіонів. Отже, напрацювання у сфері соціального партнерства нині випробовуються на міцність кризовими явищами у світовому господарстві; необхідне суттєве оновлення його механізму у зв'язку з новими реаліями для відповідності потребам і можливостям розвитку економіки й суспільства. Разом з цим, попри нові фактори трансформації, соціальне партнерство продовжує відігравати позитивну роль (змінюються тільки його види), але потребує подальшого вдосконалення.

Завданням управління трудовими відносинами в умовах глобального переходу до шостого технологічного укладу є, насамперед, максимально повне залучення (розвиток і використання) творчого потенціалу особи. Для цього “олюднений” менеджмент відходить від жорсткого протиставлення часу дозвілля (творчості) та часу роботи (виробництва), створює умови і можливості для творчого розкриття вже в самій праці. Відповідно, праця з процесу використання людини має перетворюватися на чинник її розвитку. Отже, різноманітні моделі та системи соціального партнерства на фоні постіндустріальних тенденцій із стимулюванням творчих засад відходять від звичного зразка побудови об'єктивованих управлінсько-трудова відносин у бік різноманітних методів залучення персоналу до розвитку умов та процесу управління та праці. Проте, на жаль, саме при глобальному переході до шостого технологічного укладу в Україні втрачено багато з можливостей, пов'язаних з матеріально-технічною базою та людським потенціалом, тим більше – на рівні їх системного соціального зв'язку, використання та розвитку².

У СРСР різноманітні питання управління та людського (суб'єктивного) чинника виробництва перебували в центрі уваги багатьох теоретиків та практиків; у вітчизняній номенклатурно-термінологічній традиції були науково-дослідні школи, які розуміли, що “кадри вирішують усе”, і ретельно відпрацьовували організаційне забезпечення цього. Наприклад, директор Центрального інституту праці О. Гастев узагальнив різноманітні підходи до аналізу управлінської діяльності, О. Богданов виділив універсальні закони загальної організаційної науки тектології, П. Керженцев вивчив управлінські прийоми та визначив найбільш раціональні методи організаційної роботи. Різноманітним аспектам праці й трудових відносин було присвячено розробки таких відомих науковців, як В. Буслинський, Д. Богиня, І. Буян, О. Васильєв, В. Врублевський, Д. Гвішані, В. Голіков, Р. Іванова, М. Ким, В. Коцюбинський, В. Мазур, Е. Міженська, Л. Сохань, І. Попова, О. Рубан, Б. Сухаревський, Ю. Тихомиров, В. Томашкевич, І. Чанглі, А. Чухно, В. Ядов, О. Якуба та ін.

Відповідний вітчизняний і зарубіжний досвід теоретичної та практичної роботи з точки зору організаційного оформлення трудових відносин, зокрема, в кон-

² Див.: Чухно А. Нова економічна політика. “Економіка України” № 6, 2005, с. 4–10; Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі. “Економіка України” № 4, 2004, с. 15–23.

тексті різних аспектів соціального партнерства як форми внутрішньої відповідальності бізнесу, пізніше був узагальнений у дослідженнях С. Архієреєва, О. Бузгаліна, О. Веренікіна, Е. Вільховченко, О. Добриніна, М. Дубровського, С. Дятлова, О. Колганова, Л. Конаревої, Ю. Красіна, В. Котова, І. Крутого, Г. Латишевої, В. Лазаренка, П. Лебедєва, Л. Лебедєвої, І. Левіної, Л. Мясникової, С. Надея, О. Наумова, М. Остаркова, С. Перегудова, О. Радигіна, Г. Семігіна, В. Смолькова, В. Соболева, В. Супяна, В. Усеніна, В. Цвиха та інших. Слід зазначити, що одні дослідники сконцентрувалися на вивченні базових характеристик промислового управління людським фактором, а інші – на адаптації до умов постсучасності або до національної ментальності. Так, було проведено дослідження управління розвитком трудових відносин у контексті задіяння людського фактора виробництва³, збільшення соціального капіталу суспільства⁴ та використання для цього організаційних форм соціального партнерства⁵. Також величезне значення для аналізу соціального партнерства мають рекомендації фахівців Лондонської школи економіки та політичних наук, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації праці та дослідження фахівців сфери IR-HRM (industrial relations – human resources management, промислові відносини – управління людськими ресурсами), які на базі Асоціації дослідження промислових відносин створили Міжнародну асоціацію промислових відносин. У результаті діяльності теоретиків і практиків на сьогодні напрацьовано національні норми, узагальнено міжнародні рекомендації.

Міжнародним інститутом з питань праці було здійснено трирічний дослідницький проект і виділено різні типи відносин, характерних для: 1) натурально-

³ Див.: Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб., “Наука”, 1999, 309 с.; Вереникин А. О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления. “США – Канада: экономика, политика, культура” № 3, 2005, с. 85–100; Шедяков В. Е. Корпоративні моделі організації та можливості ефективного використання людського потенціалу у країнах з транзитивною економікою. “Формування ринкових відносин в Україні” № 3, 2007, с. 168–175; Морозова А. П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру. “Социс” № 9, 1998, с. 72–77.

⁴ Див.: Геєць В. М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України. “Економічна теорія” № 3, 2010, с. 7–19; Бузгалін А. В., Колганов А. И. Пределы капитала: методология и онтология. М., “Культурная революция”, 2009, 680 с.; Зуєв А., Мясникова Л. Социальный капитал и инновационная деятельность. “РИСК”, вып. 2, 2004, с. 52–53; Архієреєв С. И. Социальный капитал как элемент нематериального капитала трансформирующейся экономики. “Социальная экономика” № 2, 2001, с. 5–11; Горожанкина М. Е. Социальный капитал в контексте глобализации. “Социальная экономика” № 1, 2003, с. 58–65; Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. “Academy of management review”, Vol. 25, № 2, 1998, p. 242–266.

⁵ Див.: Новіков В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства. “Економіка України” № 1, 2005, с. 80–85; Задорожний Г. В., Коврига А. В., Смоліков В. В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. Х., ХІБМ, 2000, 192 с.; Соболев В. М., Шедяков В. Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике. Х., “Бизнес Информ”, 1996, 176 с.; Lazarek V., Shedyakov V. Scientific-Intellectual Potential and Modernization of IR: Post-Soviet Conclusions & Perspectives. “Current Research in Industrial Relations: Official Proceedings of the 10th AIRAANZ Conference”. Australia, Perth, 1996, p. 265–269; Lazarek V., Sobolev V. Mechanism of social partnership in Ukraine in the context of the European enlargement. “IIRA 7th European Congress”. Track 3: Industrial relations in the context of the EURO and the enlargement, p. 149; Шедяков В. Е. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проекту економічного розвитку. “Формування ринкових відносин в Україні” № 10, 2006, с. 57–64.

го господарства; 2) феодалізму; 3) примітивного ринку праці; 4) підприємств з одноособною владою підприємця; 5) заводського корпоратизму; 6) державного корпоратизму; 7) “окремих” виробників; 8) мобілізаційної системи; 9) двостороннього регулювання (біпартизм: підприємці – профспілки); 10) тристороннього регулювання (трипартизм: держава – підприємці – профспілки) ⁶.

Вивчення особливостей цих відносин важливе для оцінки ситуації та перспектив розвитку трудових відносин в Україні. Насамперед, це стосується переплетення та взаєморезонування фордизму (ідей, принципів, методів організації та раціоналізації виробництва, розроблених і впроваджених Г. Фордом) та постфордизму. Забезпечення системної адаптації взаємодії основних сторін цих відносин стало завданням налагодження різноманітних моделей соціального партнерства. Його найбільш відомий варіант – трипартизм – був запропонований шведськими соціал-демократами ще до Другої світової війни, але масово почав вводитися країнами Заходу вже у післявоєнний період. За змістом це – соціальний договір, який передбачав ретельно розроблений механізм узгодження інтересів сторін, де профспілки втілювали інтереси робітників і службовців, спілки бізнесу – підприємців, а арбітром від імені суспільства виступали представники держави, яка виконувала і функції публічної влади, і одночасно була соціальним партнером. Відповідний розподіл ролей розцінюється як неокорпоративістський (що принципово відрізняло його від тоталітарних моделей). “Проблема соціальної адаптації населення в трудовій сфері прямо стосується як мінімум трьох зацікавлених сторін. Це – держава в особі своїх соціальних та економічних інститутів, в інтересах якої – забезпечити швидке пристосування працівників до нових соціально-виробничих умов. Це, зокрема, верства підприємців-виробників, для якої працівник, котрий усвідомлює свою роль у нових виробничих умовах і добровільно погоджується з цією роллю, має пряму зацікавленість у результатах виробничого процесу, є неодмінною умовою становлення стабільної і прибуткової справи; це – населення (родини), що несе весь тягар від нинішньої незалученості до змін, що відбуваються в господарській сфері (за винятком його порівняно тонкої елітної верстви)” ⁷.

Сьогодні – при збереженні як для України, так і в глобальному масштабі потенціалу моделей трудових відносин, пов’язаних з фордизмом, – розширюються можливості специфіки постфордистських підходів у їх організації, в тому числі й у перехідних різновидах, наприклад, сникерізації – при модифікаціях одного типу товару ⁸. Як відомо, успіх практики й теорії фордизму був пов’язаний з: 1) масовим випуском однорідних товарів; 2) жорсткими технологіями (зокрема – на основі конвеєра); 3) стандартизацією та рутинізацією виробничих операцій; 4) низькою кваліфікацією та невисокими знаннями для виконання порівняно однорідних операцій; 5) оптимізацією умов виробництва; 6) орієнта-

⁶ Див.: У с е н и н В. И. Социология “промышленных отношений”. “Рабочий класс и современный мир” № 2, 1975, с. 141.

⁷ Ч е п у р к о Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. К., Інститут соціології НАНУ, 2004, с. 216.

⁸ Див.: Goldman S. L., Roger N. N., Preiss K. Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the Customer. N.Y., “Van Nostrand Reinhold”, 1995, 414 p.

цією на зростаючі ринки масово вироблених товарів; 7) спрощенням управлінської ієрархії; 8) балансом форм забезпечення справедливості та дисципліни; 9) демократизацією взаємовідносин і механізму посадового просування⁹. Ще Г. Форд застосував сукупність способів соціальної та психофізіологічної компенсації негативних рис конвеєрної системи, які згодом були додатково розвинуті рядом фахівців.

У конкурентному середовищі стабільний успіх, як правило, пов'язаний з поліпшенням систем стимулювання творчої ініціативи кожного з працівників та підвищення відповідальності персоналу, розгортанням внутрішньокорпоративного безперервного процесу навчання, вдосконаленням організації діяльності, розвитком часткової зайнятості, гнучкого графіка праці тощо. Технологічні та економічні трансформації тільки згодом посилюють залежність кінцевого успіху виробництва від якості людського ресурсу, насамперед, від рівня освіти та майстерності, організованості та вмотивованості. Так, відповідно до Лісабонського саміту ЄС (березень 2000 р.), застосування нових технологій і підвищення рівня знань стають вирішальним чинником збільшення кількості якісних робочих місць, збереження і підтримання соціальної співпраці. Тому часто цільові податкові пільги надаються не тільки інноваційним, венчурним підприємствам, технопаркам, технополісам, але й тим компаніям, які активно здійснюють освітні програми, беручи участь у формуванні такої системи соціального партнерства, яка б ефективно впливала як на роботодавця, так і на найнятого працівника для належного його розвитку, адекватного вимогам економіки знань¹⁰. Трансформація трудових відносин пов'язана з динамікою соціально-економічних систем і передбачає вдосконалення бази їх регулювання¹¹, тому кардинально змінюються схеми організації трудових відносин, витісняються підходи, що ґрунтувалися на фордистській концепції сприйняття діяльності та відповідній культурі управління¹². Ставка на високотехнологічні галузі та висококваліфікованих фахівців у галузях попереднього устрою веде, з одного боку, до підвищення ролі когнітаріату (працівників, які працюють за допомогою знань) з властивою йому шкалою цінностей і вимог, а з іншого – до необхідності регулярного оновлення і знань (причому як з освоєння суб'єктивно нових, так і з вироблення суспільно нових), і самого виробництва. При цьому перебування в центрі виробничого циклу творчо налаштованих фахівців і підвищення самостійності та відповідальності працівників вимагають як промислової демократії, так і соціального партнерства:

⁹ Див., наприклад: Турен А. Возвращение действующего человека. Очерк социологии. М., "Научный мир", 1998, с. 32; Краченко С. А. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире. М., "МГИМО-Университет", 2007, с. 228.

¹⁰ Див.: Европейский Союз: факты и комментарии. Вып. 36, март – май 2004 (<http://www.aes.org.ru>).

¹¹ Див.: Колот А. М. Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання. К., КНЕУ, 2003, 230 с.; Арсєнко А. Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). К., "Наукова думка", 1995, 184 с.

¹² Див.: Ступницький О. Інформаційні технології та корпоративне управління у XXI ст. "Економіка України" № 2, 2005, с. 38–46; Мясникова Л. А. "Новая экономика" в пространстве постмодерна. "Мировая экономика и международные отношения" № 12, 2001, с. 3–15.

“Зміна контролю за людьми спільним з ними контролем за розвитком виробництва — це знаковий поворот у соціальному управлінні фірм. Його масштаби говорять про глибший, ніж при гуманізації праці, перерозподіл контрольно-вирішальних функцій у самій основі соціально-виробничих структур”¹³.

Нові організаційні моделі, потрібні для адаптації в умовах трудових відносин України, передбачають виробництво спеціалізованих товарів при соціально неоднорідному населенні. Відповідно, типовими виявляються не промислові гіганти, а невеликі підприємства та їх стратегічні об’єднання. Організація виробничих циклів вимагає гнучких, мінливих технологій і набагато кваліфікованіших працівників, які б легко адаптувалися до постійних різнорівневих змін і були готові до безперервного оновлення знань. Правилком мають стати і якісно вища соціальна диференціація, і різноманіття життєвих стилістик. У цій ситуації адекватним організаційним доповненням до механізму забезпечення балансу інтересів стають промислова демократія, соціальне партнерство сторін трудових відносин і високий рівень соціальної відповідальності як держави, так і бізнесу. Причому дослідження із соціально-економічної компаративістики яскраво демонструють, що навіть країни, які зуміли на якомусь історично обмеженому відрізку часу зробити модернізаційний ривок і поліпшити своє становище шляхом скорочення витрат, зокрема, на зарплату, змушені були згодом кардинально переглядати свою позицію в цьому питанні або упускали позитивну динаміку ще й економічного зростання. Ще складніше розраховувати на пристойне місце національного господарства і довгострокову конкурентоспроможність його фірм без належного розвитку трудових відносин у глобальному поділі праці. Як відомо, П. Друкер вважав, що “не існує більшої небезпеки для вільної економіки, ніж вороже ставлення найнятих працівників до прибутку. Більшість рецептів, які донині пропонувалися для лікування цієї хвороби, виявилися паліативами. Можливо, участь працівників у прибутку стане найкращим розв’язанням цієї проблеми”¹⁴.

Крім матеріальних стимулів, зростає значення духовних цінностей, підвищується роль діяльності як засобу самовираження. При цьому “на відміну від соціальних явищ на мікрорівні, які здійснюють вплив на результати діяльності фірм і підприємств, макросоціальні чинники впливають на економіку в цілому... Їх ефект позначається на макроекономічних процесах за такими напрямками. Перший — формування робочої сили в умовах сучасного науково-технічного прогресу. Другий — підтримання через соціальну сферу певної відповідності між ринковим попитом на товари і послуги та їх пропозицією”¹⁵.

Тим часом в Україні, на думку фахівців, на практиці частіше доводиться стикатися не з системною організацією розвитку трудових відносин на основі соціального партнерства, а з випадками разової добротності, причому часті-

¹³ Див.: В и л ь х о в ч е н к о Э. Д. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI ст. “Мировая экономика и международные отношения” № 3, 2003, с. 57.

¹⁴ Див.: D r u c k e r P. The Practice of Management. Oxford, N.Y., “Oxford University Press”, 1989, p. 309.

¹⁵ Див.: Н а д е л ь С. Н. Социальные факторы экономического роста. “Мировая экономика и международные отношения” № 5, 2005, с. 28.

ше — здійснюваної напоказ, а не для якісного вирішення питання¹⁶. Водночас “деякі спроби створити інститути зворотного зв’язку населення з виконавчими органами і недержавними структурами роблять громадські лідери з числа самого населення. Однак ці інститути поки що діють лише у великих містах, взаємодію їх із владою ще не можна вважати міцною і закономірною, а діяльність — ефективною. Невдалою виявилася й ідея залучити працівників до активної участі в господарському житті підприємств шляхом акціонування останніх і передання частини пакета акцій трудовим колективам. Цей захід лише приховує “димовою завісою” загарбницькі інтереси верхівки можливо-владців і наближених до них структур”¹⁷. Безумовно, часто як у представників корпоративного менеджменту, так і у державних службовців зберігаються звичні підходи, відповідно до яких до вигід координації спільних зусиль суб’єктів з принципово різними інтересами ставляться з певною підозрою. Іноді зберігається і застаріле ставлення до соціальної сфери як до тягаря економічного зростання, а до соціальної нерівності — ледь як не до стимулу розвитку. Проте ці підходи реально заважають створенню прогресивного, такого, що допомагає розвитку суспільства та економіки, середовища (зокрема, продуктивних передових моделей трудових відносин).

Таким чином, сьогодні для забезпечення системності розвитку трудових відносин в Україні зберігають актуальність налагодження інфраструктурної системи соціального партнерства, її диверсифікація для поглиблення соціального діалогу, формування процедури і місця в ній кожного з учасників, з’ясування продуктивного балансу ролей усіх сторін, зокрема — трудових колективів, профспілок, підприємців та їх об’єднань, місцевих і центральних органів влади, ресурсної бази державного регулювання. Продуктивну модель соціального партнерства в кожному конкретному випадку (стосовно умов виробництва, категорій співробітників тощо) можна, як правило, шукати серед схем, у яких залежно від завдань практики і дослідження виокремлюються варіанти: 1) соціал-реформістської або неоконсервативної спрямованості; 2) континентальний, англосаксонський та азійський; 3) узгоджувальний (Австралія, Нідерланди, країни Скандинавії, частково Німеччина і Швейцарія), конфліктний (Італія та Франція), плюралістичний (Великобританія, Канада, США та Японія); 4) біпартизм (“роботодавці — наймані працівники” або “влада — профспілки”), трипартизм (“роботодавці та їх організації — держава — профспілки як представники працівників”) або квапартизм (з представниками регіонів чи трудових колективів); 5) контрактний, конфліктний, корпоративний або автономний; 6) правовий (англо-американський) та корпоративістський (європейський); 7) на основі елементів управління *авторитарного* (з його мобілізаційними можливостями), *автономного* (з його гнучкістю) або *субкратично-ідеалістичного*. При цьому, на наш погляд, у контексті поглиблення євроінтеграційного курсу та підвищення соціального захисту населення для України доцільними є повна ратифікація положень Європейської соціальної хартії та взяття на себе відповідних зобов’язань перед громадянами, а також урахування зазначених тенденцій трансформацій під час роботи над новим Трудовим кодексом.

¹⁶ Див.: Арсеєнко А. Г. Знач. праця, с. 112.

¹⁷ Чепурко Г. І. Знач. праця, с. 215.

Трудові відносини в Україні є достатньо інерційними. Виходячи з цих позицій, проект Трудового кодексу – очевидний крок в адаптації українського ринку праці до умов, що змінилися, підняття планки свободи і відповідальності. У трудові відносини вливається потік нових ієрархій у зв'язку з вимогами економіки щодо забезпечення лідируючої ролі професіоналів з широким загальнокультурним кругозором, з орієнтацією на новаторство і на відчуття власної гідності, на гнучке задоволення потреб. Ситуація зумовлює необхідність рухливості технологічних ланцюжків при об'єднанні виробничо-організаційних можливостей. Автономізація праці та надання працівнику додаткових повноважень не тільки вимагають демократизації інформаційних потоків і допускають перерозподіл контрольно-управлінських функцій, але й роблять зайвими деякі проміжні керівні ланки. “Взаємодія нових моделей праці з новим типом працівників і зміцнення статусу останніх у виробництві, природно, змінюють у ньому підходи до відносин підпорядкування, до прав і обов'язків, а також ступінь впливу всіх його сьгоднішніх учасників”¹⁸. Утім, так званий когнітаріат здатний породити і нові проблеми, аж до формування “знання масового ураження”, тому в цих умовах підвищується роль соціальної відповідальності. Професіоналізація праці, зростання рівня її самостійності і кооперованості збільшили необхідність оновлення нормативного оформлення. Основна перевага проекту Трудового кодексу – підвищення чіткості, конкретності й ретельності розробки правових процедур, посилення позицій недержавних акторів на ринку зайнятості.

Формування та розвиток трудових відносин є проявом внутрішньої відповідальності бізнесу (перед персоналом), яка доповнюється зовнішньою (перед середовищем існування корпорації, усім громадянським суспільством). Як відомо, прихильники положень класичної школи вважають, що бізнес є ефективним при максимізації прибутку. На їх думку, корпоративний менеджмент не має в своєму розпорядженні ні законної основи, ні можливостей для проведення експертизи для вирішення того, що і як повинно йти на користь суспільству¹⁹. Навпаки, на відміну від подібного вузькопрагматичного трактування бізнесу, посилюється розуміння його ширшої місії та більшої заінтересованості, які стимулюють його до активної участі в інших сферах життя суспільства. Основу сучасного підходу до соціальної відповідальності бізнесу закладено американським економістом Р. Боуеном, який у своїй праці “Соціальна відповідальність бізнесмена” вперше дав визначення і характеристику соціальної відповідальності, підкреслив, що “вона належить до зобов'язань бізнесменів проводити таку політику, ухвалювати такі рішення і додержуватися таких ліній поведінки, які є найбільш бажаними з погляду цілей і цінностей нашого суспільства”²⁰. Відповідно до сучасного розуміння цієї концепції, корпорації (разом з державними органами і громадськими організаціями) мають сприяти підвищенню соціального добробуту та зростанню сукупного соціального капі-

¹⁸ Див.: Вильховченко Э. Д. Знач. праця, с. 58.

¹⁹ Див.: Cavaliere F., Spradley L. Is Teaching “The Social Responsibility of Business” a Responsible Activity? “Education”, Vol. 116, 1995, issue 1.

²⁰ Див.: Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman. N.Y., “Harper & Row” № 44, 1953, p. 6.

талу, солідарно нести відповідальність за стан економіки. Сьогодні за наявності в дослідницькій літературі великої кількості варіантів визначення соціальної відповідальності бізнесу, які підкреслюють її різні сторони та доповнюють один одного, в цілому її сутність бачать у зобов'язаннях, які беруть на себе компанії, підприємства, бізнес-групи для вирішення суспільно значущих проблем як у рамках самої бізнес-спільноти, так і за її межами на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях на основі принципів: абсолютної добровільності взяття та виконання зобов'язань, взаємної вигоди як корпорації, так і суспільства, різноманіття форм, методів і напрямів ²¹.

Зрозуміло, що, крім деяких поширених стандартів і рекомендацій, багато конкретних форм як соціальної відповідальності, так і державного регулювання соціального партнерства істотно розрізняються між собою з урахуванням історичного досвіду, умов, завдань, можливостей тощо. При цьому основними формами приватного фінансування, здійснюваного корпораціями самостійно, є патронат корпорацій та індивідуальні пожертвування (фінансування у вигляді приватних дарів без безпосереднього розрахунку на отримання натомість прямих або непрямих вигід), а також ділове (комерційне) фінансування (за умови отримання від субсидійованої організації яких-небудь певних послуг, пов'язаних, зазвичай, з рекламною діяльністю компанії і підтриманням суспільних відносин) ²². Держава, у свою чергу, ініціює, підтримує та контролює розвиток соціальної відповідальності за допомогою трансформації податкової політики, змін у законодавстві, проведення спільних соціальних програм тощо.

Як відомо, чесне партнерство не може забезпечуватися тільки однією стороною, як і не може створюватися при домінуванні (перевагах) кого-небудь одного. Потрібно приймати і розуміти інтереси і підходи один одного, координувати дії та співпрацювати для досягнення загальної вигоди. Для цього необхідна міжорганізаційна діяльність, яка б забезпечувала нормування розподілу відповідальності, обмін інформацією і узгодження дій, у результаті чого партнери ставали б більш залежними від взаємних зусиль та їх об'єднання. Тому угоди про стратегічні союзи виявляються чутливими до можливих негативних аспектів змін (зокрема, проблеми, що виникають через глобальність рішень, необхідність підтримання нестійкого балансу, труднощі комплексного планування та керівництва, появу односторонньої зацікавленості в розриві партнерських відносин тощо), а також до збереження колишніх уявлень, за якими, зокрема, намагаються мінімізувати поширення "своєї" інформації та звести участь персоналу в житті корпорації лише до праці безпосередньо у функціональному підрозділі, не кажучи вже про інших акторів (у поінформованості яких бачать мало не підривання власних конкурентних позицій). Таким чи-

²¹ Див.: Дынкин А., Перегудов С., Бурджалов Ф. и др. Социальная ответственность бизнеса и корпоративное гражданство. Материалы заседания Ученого совета ИМЭМО РАН. "Мировая экономика и международные отношения" № 11, 2005, с. 3; Шедяков В. Є. Соціальна відповідальність бізнесу за розвиток соціального капіталу суспільства. "Вісник Одеського національного університету". Т. 16, 2011, с. 15–25.

²² Див.: Маркова Е. В. К вопросу о социальной ответственности бизнеса. "Власть" № 6, 2007, с. 55–62.

ном, під виглядом відносин партнерства і кооперації на практиці може спостерігатися спроба приховування інформації (під виглядом, наприклад, конфіденційної або стратегічної для безпеки корпорації) або локалізації позиції працівника. Навпаки, зміст концепції соціального партнерства полягає у трансформації персоналу як на повноправного учасника вдосконалених промислових відносин, так і на важливу опору солідарної відповідальності за подальший розвиток громадянського суспільства.

Соціальне партнерство в українських умовах сьогодні дозволяє здійснювати продуктивну, а не взаєморуйнівну взаємодію інтересів основних акторів трудових відносин, ураховуючи як поточну кон'юнктуру, так і довготривалу перспективу в забезпеченні соціальної стійкості та переставляючи наголоси на процеси, які ініціюють економічне зростання і прогресивний розвиток моделі соціального менеджменту, суспільно заінтересоване функціонування бізнесу і соціальну інтеграцію корпорацій. При цьому здійснюється практичний рух: від конфліктної до партнерської моделі взаємодії; від розбору окремих індивідуальних випадків до управління відносинами і потоками; від ворожості до співпраці; від створення різноманітних прогнозів до використання достовірної інформації; від опори на обмежений досвід до стратегії переходу; від інтеграції функціональної до процесуальної, від вертикальної до віртуальної; від приховування інформації до обміну нею; від використання суб'єктивного досвіду до безперервного навчання тощо. Відповідно, при підготовці працівників мають стояти завдання не стільки використання конкретного досвіду роботи та індивідуального професійного навчання, скільки вироблення альтернативних рішень і отримання загальних знань при оволодінні технологіями, які швидко змінюються. При цьому основоположним елементом соціального діалогу залишаються збалансованість вимог і враховування інтересів партнерів. Кожна сторона є рівноправним учасником переговорного процесу, може його активізувати, пропонувати порядок денний, вимагати та отримувати потрібну інформацію.

Для вдосконалення механізму соціального партнерства в Україні в проекті Трудового кодексу суттєвим є розмежування сторін трудових відносин (якими є працівник і роботодавець) та суб'єктів, які можуть брати в них участь (зокрема, це професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник), організації роботодавців та їх об'єднання, інші органи, визначені цим кодексом). Отже, і колективний рівень відносин не ліквідовано. До того ж, партнерство характеризує не кількість учасників, а якість відносин. Більше того, саме при груповій організації праці часто легше забезпечити комплексні зміни виробничого циклу, лінії, переналадження та оновлення виробництва тощо. Водночас гнучке малосерійне виробництво більшою мірою відповідає вимогам споживачів. Отже, ситуація вимагає рухливості технологічних ланцюжків при об'єднанні виробничих і організаційних можливостей. В українських умовах розвиток соціального партнерства тісно переплетений зі зміною поділу праці; спільно забезпечується ефективна (стратегічна, тактична та оперативна) взаємодія промислових акторів. Як у поділі та кооперації діяльності, так і в налагодженні соціального партнерства

засоби для зацікавлення мають превалювати над методами директивного адміністрування. Причому частина менеджерів, як і раніше, схильна формувати цілі, засоби і моделі управління виходячи із свого суб'єктивного та обмеженого досвіду минулих років, але об'єктивна практика дедалі більше вимагає використовувати можливості нових організаційних структур, завдання, масштаби і ресурси взаємодії. При виході за межі традиційних підходів посилюється необхідність ухвалювати рішення за правилами гри “з ненульовою сумою”, а також відбувається вторгнення віртуального світу в реальний соціально-економічний простір.

Для України надзвичайно важливо, що зазначені трансформації можуть бути синхронізовані з новою фазою організації праці на принципах соціотехнічного підходу і реально вплинути на подальший розвиток громадянського суспільства. Так, в глобальному масштабі сучасні програми участі дедалі частіше охоплюють вже не окремі категорії персоналу підприємств, а всіх найманих працівників, незалежно від функцій та ступеня їх відповідальності в системі виробництва. Якщо в 60-ті та 70-ті роки ХХ ст. їхньою метою була “раціоналізація на робочому місці”, то пізніше – загальне підвищення ефективності виробництва і поліпшення соціально-трудова відносин, зміцнення промислової демократії як додаткового ресурсу ефективності. На соціально-структурному рівні відповідне реформування корпорацій перетворює зайнятих у контрольно-розпорядчих діях на радників з підвищення професійності рішень та спрощує систему управління, у соціокультурній площині в оновлених корпораціях на зміну традиційному культу дисциплінованості, лояльності, сервільності приходять цінності особистої свободи, професіоналізму, солідарності, які дістають особливий пріоритет і в субкультурах трудових колективів, і в цілісній гібридній культурі корпорацій. Відповідно, цілі та завдання корпорації, стаючи єдиними для всіх учасників соціального процесу, самі перетворюються на основу їх загального контролю, забезпечуючи високий соціально-економічний ефект. Ширше використання соціальних підвалин національного проекту розвитку, перехід до нового варіанта соціального захисту відбуваються складно, тим більше – в умовах кардинальних трансформацій глобального масштабу.

Таким чином, місце соціального партнерства в комплексі державних засобів запобігання загрозам розвитку України та ефективних напрямів управління соціетального масштабу визначається тим, що на сьогодні налагодження соціального партнерства – не тільки додатковий організаційний ресурс, але й безальтернативний засіб продуктивного об'єднання суспільства. Фоном і поштовхом до розвитку негативного сценарію може стати стан трудових відносин. Саме тому принцип “якщо не зламано, не треба й лагодити” у сфері трудових відносин є неприпустимим; заходи повинні мати превентивний характер. Для збереження керованості соціально-політичної ситуації в країні під час серйозних суспільних трансформацій, з урахуванням важливості трудової сфери соціального життя, необхідним є планомірне досягнення якості трудових відносин. Водночас на пострадянському просторі соціальний капітал переструктурується під тиском глобалізації інформаційного та гуманітарного простору, тенденції якої можна розглядати з точки зору формування нових ієрархій уже на базі інтелектуально-

го та соціального капіталу і на рівні міжнародних мереж²³ (що і відбивається при порівнянні показників індексу розвитку людського потенціалу по країнах). Відповідно, якщо зростає взаємна довіра в суспільстві, то піднімається й рівень соціального капіталу, об'єктивовану структуру якого нині активно формують мережі ділових, соціальних, економічних і технологічних зв'язків, використовуваних для передання інформації та мінімізації трансакційних витрат²⁴. Разом з тим внесення певних змін до менеджменту посилює можливості розвитку та застосування соціального капіталу, що і відносить питання інноваційної гнучкості до стратегічних пріоритетів досягнення цільових настанов корпорації та країни²⁵. Причому в теперішніх умовах саме комплексний розвиток трудових відносин, підвищення якості процедур наймання і звільнення, подальше усунення розбіжностей у трактуваннях здатні зробити ринок праці більш передбачуваним та ефективним, стимулювати вихід з тіньових та неофіційно-разових форм зайнятості, створювати мотиви для розвитку економіки знань і прогресивних структурних змін.

Стаття надійшла до редакції 24 квітня 2012 р.

²³ Див.: Новіков В. Зазнач. праця; Зуев А., Мясникова Л. Нетократия. “Свободная мысль – XXI” № 9, 2005, с. 3–19.

²⁴ Див.: Мясникова Л. А. Зазнач. праця, с. 49.

²⁵ Див.: Гуринов В. А. Задачи инновационного социального менеджмента на предприятии. “Власть” № 7, 2007, с. 41–45; Арутюнов Ю. А. Выбор стратегии бизнеса в управлении организацией. “Власть” № 7, 2007, с. 35–40.

Із сумом повідомляємо, що 3 вересня на 71-му році життя після тяжкої хвороби помер науковий редактор журналу “Економіка України”, професор, доктор економічних наук Давид Каспарович Прейгер. Протягом кількох десятиліть він був постійним автором нашого журналу. Його наукові статті завжди вирізнялися новизною, логічністю викладу, глибоким знанням матеріалу. Із січня 2005 року Давид Каспарович працював науковим редактором журналу. Він завжди сумлінно ставився до своїх обов'язків, підтримував молодих учених, допомагав відстоювати неординарні наукові погляди на сторінках журналу.

Колектив редакції журналу “Економіка України” висловлює щире співчуття родині Давида Каспаровича Прейгера і сумує з приводу його передчасної смерті.