
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТИТУТ ФОРМУВАННЯ
КОНСОЛІДОВАНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ**

КОЛОТ Анатолій Михайлович, доктор економічних наук, професор, академік Академії вищої школи України, проректор з науково-педагогічної роботи, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ПАВЛОВСЬКА Олена Валентинівна, доктор економічних наук, професор, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Економічною наукою доведено і підтверджено практикою, що одним із суспільно значущих інститутів, який має сприяти розв'язанню гострих соціальних проблем, опрацюванню та реалізації сучасної соціальної політики, є інститут соціального партнерства¹. Маємо констатувати, що проблематика соціального партнерства останніми роками привертала увагу багатьох науковців і практиків. Вагомими є здобутки в дослідженні сутності соціального партнерства як системи та механізмів його функціонування. Водночас залишилось і чимало прогалин, оскільки ціла низка аспектів цієї проблематики досліджена на поверховому рівні.

Наголосимо, що партнерство в найглибшому розумінні не сумісне з протистоянням чи конфліктністю, а передбачає рівність, взаємні зобов'язання і взаємну відповідальність сторін. Таке тлумачення партнерства цілком узгоджується з ідеологією соціального діалогу, підґрунтям якої є конструктивна взаємодія провідних соціальних сил задля забезпечення:

- соціальної безпеки;
- стійкого розвитку економіки;
- балансу інтересів провідних соціальних сил;
- соціального захисту та реалізації основних прав і свободи особистості;
- умов гармонічного розвитку людини.

Слід акцентувати увагу на тому, що в економічній літературі соціальне партнерство постає здебільшого як інструмент, або метод, договірного регулювання відносин у сфері праці. Утім за такого підходу виходить свідоме (чи несвідоме) звуження функцій та завдань цього суспільного феномену.

Соціальне партнерство, як випробуваний часом інститут, є важливим інструментом регулювання, формування та реалізації не тільки соціально-трудова відносин, а й соціальної політики в цілому. Автор поділяє думку тих учених і практиків, які вважають, що функціональним навантаженням соціального партнерства має бути як розв'язання гострих

¹ В іноземній науковій літературі та нормативно-правових актах більшості країн Заходу широкоживаним є термін «соціальний діалог», природа якого і змістові характеристики здебільшого збігаються з терміном, що використовується у вітчизняній практиці, — «соціальне партнерство». Останнє поняття, на наш погляд, є більш широким та містким, ніж перше. Проте для досягнення основної мети — розкриття місця зазначеного інституту в продукуванні соціально відповідальної поведінки — оперуватимемо обома термінами.

соціальних проблем, так і створення передумов для підтримки і розвитку людських ресурсів, усього потенціалу суспільства. Саме з використанням потенціалу соціального партнерства стає можливим активізувати та урухомити всі компоненти складного механізму економічної системи, забезпечити їх взаємодію з урахуванням інтересів носіїв соціально-економічних інтересів.

Опановуючи сучасну філософію соціального партнерства, маємо виходити з того, що цей інститут покликаний не тільки захищати інтереси партнерів, а й сприяти об'єднанню їхніх зусиль, концентруючи їх на завданнях, виконання яких життєво необхідно суспільству задля забезпечення стійкої економічної та соціальної динаміки. При цьому вкрай потрібною виявляється спільна діяльність, плідна взаємодія соціальних партнерів на всіх рівнях (підприємство, галузь, регіон, держава, наддержавний рівень). Не менш важливо й окреслити коло функціональних завдань кожного з партнерів та визначити змістові характеристики, межі їхньої соціальної відповідальності перед тими, чий інтереси вони повинні обстоювати, та перед суспільством у цілому.

Соціальне партнерство, за баченням автора, має бути одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудових відносин, і інструментом розвитку та підвищення якості життя людини, і формою задіяння потенціалу та вияву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки і суспільства в цілому. За такого розуміння місії соціального партнерства останнє постає як феномен не тільки соціально-трудовий, соціально-економічний, а й соціокультурний, морально-духовний, як форма укладення і реалізації суспільного договору, що має на меті задіяння потенціалу соціально відповідальної діяльності. А вона має слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій та суспільства загалом.

Соціальне партнерство між сторонами – носіями соціально-економічних інтересів, їх суб'єктами та органами має здійснюватись у таких основних формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів і укладання угод та договорів на національному, галузевому, регіональному рівнях і рівні підприємств (організацій);
- узгодження на найвищому (національному) рівні основних параметрів соціально-економічної політики, включаючи політику доходів, основні критерії та показники гідної праці;
- спільного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні суб'єктами підприємницької діяльності;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня, і розв'язання конфліктів за допомогою компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю над виконанням спільних домовленостей.

У світовій практиці найбільш багатий досвід у царині використання потенціалу соціального партнерства нагромаджено на теренах Європи. Однак, незважаючи на беззаперечні успіхи європейської практики соціального партнерства, маємо констатувати, що й у країнах цього континенту протистояння соціальних партнерів не зникло. Більше того, спостерігається перманентне загострення соціальних суперечностей, а протистояння суб'єктів соціального діалогу набуває чимраз нових форм і виявів. Не буде перебільшенням стверджувати, що чинником, який останнім часом дедалі більше посилює асиметричність розвитку соціально-трудової сфери (а отже, порушує баланс інтересів сторін соціально-трудових відносин), є зниження ролі соціального діалогу, «вихолощення» з нього тих

змістових характеристик та організаційно-управлінських механізмів, які можуть і мають працювати на соціалізацію відносин у сфері праці.

Змушені визнати, що в Україні чинна система соціального партнерства є недостатньо ефективною, вона лише проходить випробування часом. Реальність є такою, що й на початку другого десятиліття XXI ст. соціальний діалог не став технологією, соціальною інновацією, інструментом забезпечення стійкої соціальної динаміки.

До традиційних причин низької ефективності соціального партнерства додалися і нові, основними з яких є:

- декларативний характер соціальної орієнтації суспільства;
- зниження масовості членства найманих працівників у профспілках;
- пасивність суспільства, неадекватна реакція на десоціалізацію відносин між працею і капіталом, наростання асиметрії між економічним розвитком і його соціальними результатами;
- низька ефективність діяльності як профспілок, так й інститутів держави і громадянського суспільства із захисту інтересів трудящих;
- віртуалізація економіки, розвиток нестандартних форм зайнятості;
- психологічна неготовність найманих працівників активно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців;
- брак традицій і належної культури розв'язувати проблеми соціально-трудового і соціально-економічного розвитку на засадах діалогу, довіри, соціальної справедливості та соціальної відповідальності;
- викривлене розуміння багатьма інститутами економіки і держави своєї місії та філософії забезпечення стійкого розвитку.

Слід акцентувати увагу й на тому, що однією зі стрижневих, «наскрізних» причин низької ефективності соціального діалогу є недостатнє наукове опрацювання цієї проблематики. На превеликий жаль, соціум ще й досі не має однозначних, переконливих, науково вивірених відповідей на безліч запитань, які стосуються розвитку соціально-трудової сфери, надання їй стійкої динаміки. І найбільш злободенним запитанням є таке: чи може система регулювання відносин у сфері праці, яка в інституціональному плані є симбіозом державних і договірних інструментів впливу на означені відносини, і надалі зберегти свій формат, адаптуючись до нових викликів, або в умовах, що породжені глобалізацією та інформаційно-комунікаційною трансформацією економіки, цю систему очікують докорінні зміни інституціонального характеру?

На думку автора, та система регулювання відносин у сфері, що склалася, дотепер не вичерпала своїх можливостей. Як наука, так і практика досі не змогли запропонувати інших інституціональних засад узгодження суперечливих інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, ніж поєднання важелів державного впливу із системою соціального діалогу, або соціального партнерства. Підтверджуємо, що інститут соціального діалогу не тільки в Україні, але й у багатьох країнах світу внаслідок різних причин переживає не ліпші часи. Утім це аж ніяк не заперечує його потенційних можливостей. Вважаємо, що пониження (свідоме чи несвідоме) ролі соціального діалогу, як і прагнення зберегти традиції, сформовані на ідеології протиборства, постулатах про наявність антагоністичних суперечностей між працею і капіталом, між різними класами та інститутами суспільства, можуть призвести до того, що соціальні потрясіння стануть неминучими.

Переконані, що система колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці та вирішення різноманітних проблем соціального характеру на принципах соціального партнерства не вичерпала своїх можливостей. Інша річ — в якому форматі мають діяти згадані раніше інститути, як вони повинні взаємодіяти, якими мають бути змістові характеристики соціального діалогу за сучасних умов. Саме в цій площині треба шукати конкретні способи та механізми надання соціально-трудої сфері і притаманним їй відносинам стійкої динаміки розвитку. Зазначимо, що саме такий пошук активно здійснюється на рівні як Європейського Союзу, так і країн, які входять до цього

міжнародного співтовариства. При цьому для новітньої практики соціального діалогу в ЄС характерним є таке:

- 1) розширення предмета соціального діалогу та додання до нього проблематики, яка стосується не тільки соціально-трудової сфери;
- 2) розширення суб'єктивності соціального діалогу, у тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва;
- 3) розширення форм і технологій координації дій соціальних партнерів;
- 4) підвищення ролі Європейської комісії в інституціоналізації соціального діалогу;
- 5) прагнення керівних органів Європейського Союзу до розвитку соціального діалогу на міждержавному рівні;
- 6) поява нових інститутів, які покликані поглибити і наповнити новим змістом соціальний діалог;
- 7) розвиток форм участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, їх поєднання і урізноманітнення.

Для того щоб соціальний діалог на практиці став реальним інститутом підвищення соціальної відповідальності носіїв соціально-економічних інтересів, у суспільстві потрібно створити передумови, які можна звести до трьох груп: соціально-економічні, політико-правові, соціально-психологічні.

До *соціально-економічних передумов* ефективного функціонування соціального партнерства можна віднести: різноманіття форм власності і господарювання; становлення та розвиток громадянського суспільства; інноваційний характер економічного розвитку; соціальна орієнтація розвитку економіки; формування соціальної структури суспільства з орієнтацією на високу частку середнього класу; відсутність надмірної поляризації у рівнях доходів; реальне утвердження принципів соціальної справедливості; орієнтація провідних сил на подолання соціального відчуження.

До найбільш значущих *політико-правових передумов* розвитку соціального партнерства відносимо: багатопартійність суспільства; свободу політичних переконань; гарантії додержання норм демократії; законодавче забезпечення формування системи соціального партнерства; відповідність національного трудового законодавства міжнародним трудовим нормам, які закріплені в Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної організації праці; додержання провідними соціальними силами чинних нормативно-правових актів із соціально-трудових питань; додання до нормативно-правових актів положень і норм, які стимулюють соціально відповідальну поведінку учасників соціального діалогу; правове забезпечення діяльності інститутів соціально-трудової сфери, вектором якої є стійка соціальна динаміка.

Соціально-психологічні передумови розвитку соціального партнерства є, на думку автора, такими: підвищення рівня загальної культури соціуму; високий рівень розвитку корпоративної культури; утвердження високих норм трудової моралі; соціально активна і соціально відповідальна діяльність суб'єктів соціального діалогу; відсутність антагонізму інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин; подолання соціальної відчуженості та соціальної ізоляції членів соціуму.

У своїй сукупності окреслені щойно передумови розвитку соціального партнерства є настільки важливими, що їх брак або недостатня сформованість здатні унеможливити досягнення балансу інтересів соціальних сил та стійкої динаміки соціального розвитку.

Наступна, принципово важлива, компонента соціального партнерства — дотримання принципів його функціонування, що зарекомендували себе у світовій практиці та закріплені в міжнародних нормативно-правових актах.

Чітко визначені принципи, тобто *правила*, організації соціального партнерства, дають змогу сформулювати *цілі* його розвитку. Вбачаємо доцільним цілі розвитку соціального партнерства розглядати як мінімум з двох позицій — загальнодержавної та суб'єкта підприємницької діяльності. На загальнодержавному рівні як цілі соціального партнерства можна розглядати:

- забезпечення стабільності та стійкої соціальної динаміки;
- забезпечення балансу інтересів сторін і суб'єктів соціального діалогу;
- підвищення якості трудового життя;
- створення реальних механізмів підвищення соціальної відповідальності соціальних партнерів;
- підвищення ефективності підприємницької діяльності.

На рівні організації цілями соціального партнерства, на наш погляд, є:

- створення передумов для стійкої економічної та соціальної динаміки;
- забезпечення балансу інтересів роботодавця і найманих працівників;
- створення реально діючого механізму підвищення соціальної відповідальності суб'єктів соціального діалогу;
- підвищення конкурентоспроможності організації.

Соціальне партнерство — це, як уже зазначалось, не протистояння, а рівність, взаємні зобов'язання і взаємна відповідальність сторін. Якщо між провідними соціальними силами існують цивілізована взаємодія, спільні дії заради загальної мети, то це соціальне партнерство, в іншому ж разі цьому соціальному інституту слід давати зовсім іншу назву.

Виходячи з методологічного засновку, якого додержується автор, соціальне партнерство постає як:

- система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами, що спрямована на оптимізацію інтересів зазначених сторін та їх суб'єктів;
- система взаємовідносин між представницькими органами роботодавців, найманих працівників за участі органів державної влади і місцевого самоврядування, що на практиці постає як соціальна технологія регулювання соціально-трудова відносин;
- система відносин між сукупним роботодавцем і найманим працівником за участі інститутів держави та громадянського суспільства з приводу формування та реалізації соціально-економічної політики;
- система суспільних відносин між інститутами держави і суспільства, що ґрунтуються на принципах співробітництва і взаємної відповідальності.

За такого розуміння природи та місії соціального партнерства останнє постає як феномен не тільки соціально-трудова, соціально-економічна, а й соціокультурний, морально-духовний, як форма суспільного договору, що має на меті задіяти потенціал конструктивної взаємодії, співробітництва, слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій і суспільства в цілому.

Особливо наголошуємо на тому, що нові грані природи, предмета, місії соціального партнерства ми відкриємо для себе, якщо розглядатимемо цей інститут *саме крізь призму соціальної відповідальності* його суб'єктів, соціально відповідальної поведінки. Водночас конструкція відносин з приводу соціально відповідальної поведінки не може бути вибудована без задіяння *потенціалу партнерства*. Справді, не можна не звернути увагу на наявність якщо й не прямої, то тісної залежності між розвитком соціального партнерства за сучасних його форм і рівнем соціальної відповідальності суб'єктів економічної діяльності та інститутів суспільства. Тому не є перебільшенням твердження, що соціальна відповідальність у найбільш розвинених формах стає можливою саме за умов існування повноцінного інституту соціального партнерства. Тісний зв'язок двох інститутів — соціального партнерства і соціальної відповідальності — передусім пов'язаний з тим, що суб'єкти соціального діалогу є одночасно суб'єктами соціально відповідальної поведінки. Корелюють суб'єкти соціального партнерства й об'єкти, на які спрямовані соціально відповідальні дії. У цьому можемо переконатися з огляду на таке. Нині соціальне партнерство дедалі більше розвивається в такому форматі, коли суб'єктами діалогу є:

- наймані працівники та їхні представницькі органи;
- роботодавці і їхні представницькі органи;
- органи державної влади і місцевого самоврядування;

- недержавні, некомерційні організації, які репрезентують інтереси окремих груп населення.

Учасниками (суб'єктами і об'єктами) інституту соціальної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин є:

- роботодавці, які безпосередньо реалізують програми і заходи, що демонструють соціально-відповідальну поведінку;

- населення як об'єкт соціально відповідальної поведінки та джерело неформальних норм і правил у цій царині;

- наймані працівники та трудові колективи, які впливають на формування інституту соціальної відповідальності, висувають вимоги до соціально відповідальних дій з боку роботодавців і самі є як об'єктами соціально відповідальних дій, так і суб'єктами соціально відповідальної поведінки;

- органи державної влади і місцевого самоврядування, які сприяють створенню конкурентних умов діяльності підприємств і реалізації ними норм і правил соціально відповідальної поведінки;

- представницькі органи найманих працівників і роботодавців, інші органи громадянського суспільства, які репрезентують інтереси відповідних об'єднань, груп громадян; висувають вимоги до соціально відповідальної поведінки інститутів економіки та суспільства і самі є суб'єктами соціально відповідальних дій.

На основі соціального діалогу досягається формальна чи неформальна, гласна чи негласна домовленість між його сторонами про взаємні зобов'язання. Саме завдяки існуванню таких домовленостей створюється платформа для взаємодопомоги, обміну суспільно значущими послугами, для формування певних гарантій, преференцій та створення додаткових можливостей у реалізації як власних, так і спільних інтересів. Чим вагоміші зобов'язання, які беруть на себе соціальні партнери, чим ширше коло питань, за якими сторони дійшли згоди, тим більша гарантія того, що їхні дії та поведінка матимуть соціально відповідальний характер.

Отже, постійний діалог, пошук компромісів, опрацювання спільних, консолідованих дій, взяття взаємовигідних, односпрямованих соціальних зобов'язань здатні, як ніякий інший інструмент, суттєво приростити потенціал соціально відповідальної поведінки, консолідовано досягати узгодженої економічної, соціальної та екологічної динаміки розвитку. За такого розуміння сутності і місії соціального партнерства та утвердження його принципів на практиці поведінка і дії сторін діалогу набувають якісно нового характеру і не можуть не працювати на стійкий розвиток. Водночас рівень розвитку соціального партнерства є індикатором довіри, толерантності, солідарності партнерів, сповідування ними високих морально-духовних цінностей.

Соціальний діалог у реальності постає дієвим механізмом, інструментом, врешті-решт, суспільним інститутом підвищення соціальної відповідальності, оскільки сприяє:

- опрацюванню консолідованих вимог та норм соціально відповідальної поведінки;

- формуванню цивілізованих уявлень щодо місії, мети та результатів соціально відповідальної поведінки;

- залученню до вироблення та реалізації соціальних програм, угод, договорів та соціальної політики загалом якнайбільшої кількості суб'єктів соціального діалогу;

- підвищенню потенціалу соціально відповідальних дій на рівні окремих суб'єктів соціальної відповідальності та розширенню «поля» консолідованої (спільної, комунітарної, загальної) відповідальності;

- налагодженню ефективної взаємодії суб'єктів соціальної відповідальності;

- усвідомленню важливості та необхідності рівноцінно відповідальної поведінки учасників суспільно корисної діяльності.

Соціальна відповідальність у нинішньому розумінні її ролі і значення є одночасно і соціально-етичною, і соціально-економічною категорією, яка відбиває рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з позиції суспільства)

узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства в цілому. На наше глибоке переконання, соціальна відповідальність має не менше значення для стійкого розвитку, ніж розвиток економічної інфраструктури, політична стабільність або впровадження проектів інноваційного розвитку.

При цьому зауважимо, що в суспільній свідомості глибоко вкорінилася думка, що соціальна відповідальність стосується виключно органів влади і бізнесових структур. І немає сумніву в тому, що суспільство має право чекати соціально відповідальної поведінки від даних інститутів економіки та суспільства. Утім правомірною є постановка питання щодо можливості і необхідності соціально відповідальних дій з боку всіх сторін і суб'єктів соціального діалогу. Інтереси забезпечення стійкої соціальної динаміки потребують, щоб соціально відповідальним був не окремо взятий партнер, а всі учасники суспільної коаліції, які вправі очікувати від інших адекватної соціально відповідальної поведінки.

Логіка консолідованих дій провідних соціальних сил (держави, роботодавців, найманих працівників та їхніх представницьких органів) є такою: соціальні партнери мають не тільки свої специфічні інтереси, а й спільні цілі; їх об'єднують певні цивілізаційні цінності, вони *репрезентовані тими самими громадянами*. За цих умов між ними можуть і мають бути партнерські відносини, які передбачають спільну, консолідовану відповідальність. І вони (партнери) можуть і мають зробити свій посильний внесок у суспільний добробут, стійкий розвиток особистості, громади, регіону, країни.

Консолідована (спільна) соціальна відповідальність заперечує домінування індивідуального і колективного егоїзму, натомість передбачає *рівноцінну* відповідальність усіх соціальних партнерів. Так, бізнесова структура, яка виконує свої зобов'язання перед власним персоналом, державою, громадою та постійно прагне підвищити свій внесок у соціальний розвиток організації, регіону, держави, вправі очікувати адекватної соціальної поведінки від інших партнерів по суспільній коаліції і зокрема від держави.

Для бізнесової структури як партнера по суспільній коаліції неприйнятною є поведінка державних структур, які реалізують політику державного рекету, спонукають до адміністративної корупції, вимагають платити податки наперед, чинять адміністративні перепони тощо. У цьому контексті зазначимо, що не можна визнати рівноцінними, соціально відповідальними і дії з боку профспілок, коли останні не сприяють підвищенню конкурентоспроможності організації. І навпаки, спільні зусилля представницьких органів роботодавців і найманих працівників щодо підвищення конкурентоспроможності, набуття конкурентних переваг потенційно дають можливість власникам одержувати більш високі дивіденди; менеджерам — гідну винагороду у формі окладів, премій, бонусів; працівникам — зберегти робоче місце і одержувати належну заробітну плату. За умови спільних зусиль з підвищення конкурентоспроможності більш імовірним є соціальний компроміс між профспілками і роботодавцями щодо участі найманих працівників у розподілі прибутків.

Отже, для ефективної взаємодії соціальних партнерів, створення найбільш сприятливих умов з метою забезпечення стійкої соціальної динаміки необхідно прагнути до забезпечення на практиці рівноцінної, загальної, комунітарної, спільної соціальної відповідальності, яку в узагальненому вигляді можна трактувати як *консолідована*. Остання є більш високою та стійкою за умови, по-перше, найбільш повного збігу інтересів соціальних партнерів, а по-друге, узгодженості дій партнерів та рівноцінного їх внеску в загальну відповідальність.

За такого підходу до розуміння філософії соціальної відповідальності остання постає не тільки як індивідуальна відповідальність певного суб'єкта, а як спільна, загальна, консолідована відповідальність усіх учасників соціально-трудова відносин.

Наведене вище дає підстави для такого узагальнюючого висновку: соціальне партнерство правомірно розглядати як інструмент, організаційний механізм, соціальний інститут *посилена індивідуальної соціальної відповідальності* суб'єктів відносин у сфері праці, *інтеграції* останньої в якісну нову — спільну, загальну, консолідовану відповідальність.

Потенціал консолідованої соціальної відповідальності за умови використання можливостей соціального діалогу може бути підвищений як на рівні підприємства, так і на галузевому, регіональному та національному рівнях. На кожному з них існує чимало спільних платформ, сполучних ланок соціально відповідальної поведінки. Так, на рівні організації як така платформа (сполучна ланка) може виступати потреба досягнення високої конкурентоспроможності, а отже, забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку на основі набутих конкурентних переваг. Є всі підстави стверджувати, що на сучасному етапі вирішальну роль у конкуренції відіграють не традиційні, *жорсткі*, чинники (частка компанії на ринку, ціна товару чи послуги, податкове навантаження тощо), а *гнучкі*, такі як інноваційний характер товару, його якість, позитивний імідж підприємства, його сприйняття як соціально відповідального; чинники, що містять вагому економічну, соціальну компоненту.

Модель консолідованої відповідальності подана на рис. 1.

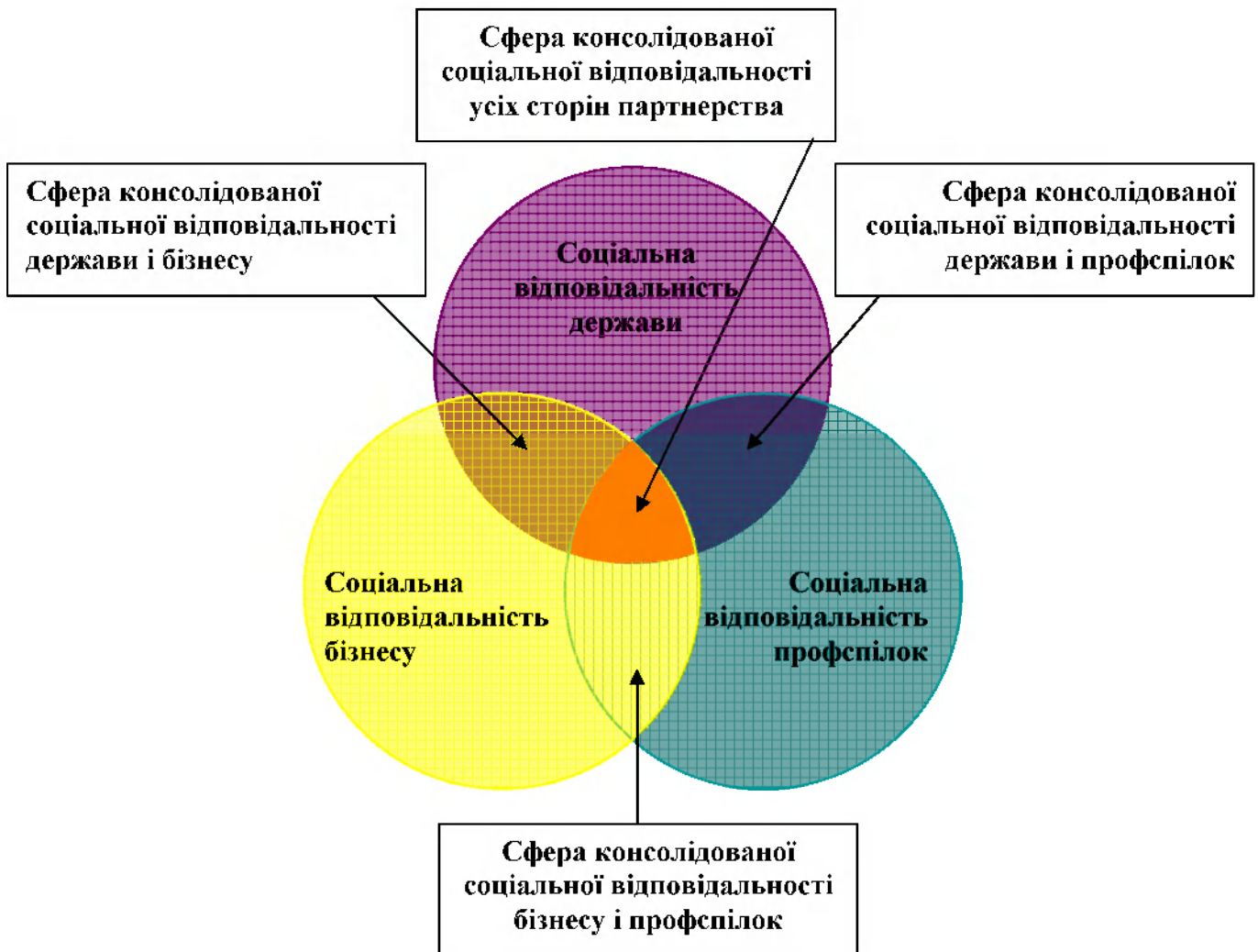


Рис. 1. Консолідована соціальна відповідальність соціальних партнерів у соціально-трудо́вій сфері

Нині для потенційного споживача принципово важливо, аби виробник не порушував екологічного законодавства, не був причетний до різноманітних тіньових схем, добровільно розміщував у засобах інформації (у т. ч. електронних) нефінансову звітність, був відкритим

для зовнішнього соціального аудиту, не використовував дитячої праці; дотримувався принципів гідної праці.

Чинником, який за сучасних умов все менше працює на конкурентоспроможність та здатний породити соціальні ризики, є економія на витратах на робочу силу. Зворотним боком, наслідком такої економії може стати (і стає на практиці) зниження якісних характеристик людського капіталу, унеможливлення розвитку персоналу у форматі, необхідному для забезпечення інноваційного розвитку, зниження мотивації до праці, неспроможність створити сприятливий соціальний клімат, утвердити командний дух та розвивати корпоративну культуру.

Сучасний бізнес має зважати на глибокі зміни у структурі та ієрархії чинників підвищення конкурентоспроможності і формувати свою місію з урахуванням нових реалій. На наше переконання, нове бачення соціальної відповідальності, об'єктивної потреби в соціально відповідальній поведінці усіх партнерів, включаючи найманих працівників, відкривається за умови здатності сформувати сучасну місію бізнесу, усвідомлення трендів у царині чинників і механізмів набуття конкурентних переваг, розуміння сучасного характеру конкуренції та еволюції методів забезпечення стійкого розвитку.

Зазначимо, що тривалий час як в економічній літературі, так і на практиці домінувала думка, що бізнес-організація — це економічна цілісність, яка має прагнути лише до ефективного використання своїх ресурсів, а прибутковість є основним показником діяльності. За останні два-три десятиліття уявлення щодо місії бізнесу, критеріїв та показників оцінки його діяльності несуттєво, але змінилися. І наука, і практика доводять, що організація — це не просто економічна цілісність, і що уявлення щодо прибутковості як основного показника підприємницької діяльності — це атрибутика позавчорашнього дня. Сучасна організація є складовою складної, взаємозв'язаної, взаємозалежної сукупності інститутів, які справляють істотний вплив на організацію, виступаючи в ролі споживачів, постачальників, органів влади, посередників, арбітрів тощо. У цій складній мережі відносин переплетені економічні, соціальні, екологічні, політичні інтереси, мотиви, прагнення.

Інститути (партнери), які оточують бізнес-організацію, очікують від неї не тільки економічно відповідальних дій, а й співучасті в розв'язанні соціальних, екологічних та інших суспільних проблем. Що ж стосується суспільства в цілому, то воно заінтересоване в тому, щоб кожна бізнес-структура набула статусу організації, орієнтованої на стійкий розвиток. Важливо наголосити, що на стійкий розвиток можуть розраховувати організації, які здатні і готові сповідувати морально-духовні цінності, додержуватися правових норм в економічній, соціальній, екологічній та інших сферах, що є життєво важливими для розвитку економіки суспільства.

Кожний крок на шляху опанування сучасної філософії бізнесу, його місії, розуміння глибинної ролі і значення соціальної компоненти в забезпеченні стійкого розвитку, усвідомлення, що соціально відповідальна поведінка — це не примус і навіть не обов'язок, що суспільна цінність — це одночасно і крок до формування сучасної, адекватної вимогам сьогодення, системи соціального діалогу як одного з основних інститутів держави та громадянського суспільства. За такого бачення джерел розбудови та задіяння потенціалу системи соціально діалогу стає очевидною роль учених у формуванні сучасного економічного мислення, у засвоєнні якнайбільшою кількістю членів суспільства діалектики економічного і соціального поступу.

Тож у світлі наведених раніше суджень соціальна відповідальність, що, образно кажучи, виростає на ґрунті соціально партнерства та демонструє здатність і готовність до виконання соціальних зобов'язань, це — не тільки і не стільки вияв альтруїзму, благодійності, а суспільний інститут забезпечення стійкого розвитку. При цьому нового звучання та значущості має набути консолідована, або спільна, комунітарна соціальна відповідальність, коли держава не тільки декларує, а й демонструє соціально відповідальну поведінку, коли бізнес усвідомлює значущість людського капіталу і демонструє заінтересованість у його розвитку, у підвищенні якості трудового життя; коли наймані

працівники, захищаючи свої інтереси шляхом діалогу із соціальними партнерами та використовуючи інші узвичаєні методи обстоювання своїх прав, одночасно дбають про підвищення як соціальної, так і економічної ефективності діяльності організації. Переконані, що саме консолідована соціальна відповідальність має стати центральною ланкою модернізації всіх боків суспільного буття, інноваційних за змістом перетворень і в соціально-трудовій, і в інших сферах суспільного розвитку.

На завершення підкреслимо, що новий сучасний погляд на інститут соціальної відповідальності і зокрема виокремлення інституту консолідованої соціальної відповідальності має додати відчутного імпульсу функціонуванню системи соціального партнерства та утвердженню здорових відносин у сфері праці, які створять передумови для підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, стійкого розвитку, реалізації принципів гідної праці та досягнення високого рівня і якості життя.

УДК 331.105.6

У статті отримало подальшого розвитку бачення соціального партнерства як інституту формування та розвитку соціально відповідальної поведінки суб'єктів соціального діалогу, результатом якого має стати забезпечення стійкої соціальної динаміки розвитку.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, соціальне партнерство, соціальна відповідальність.

В статье получило дальнейшее развитие видение социального партнерства как института формирования и развития социально ответственного поведения субъектов социального диалога, результатом которого должно стать обеспечение устойчивой социальной динамики развития.

Ключевые слова: социально-трудова сфера, социальное партнерство, социальная ответственность.

The paper has developed a vision of social partnership as an institution of the formation and development of socially responsible behavior of the subjects of social dialogue, the result of which should become providing resistant social dynamics of development.

Keywords: social and labor field, social partnership, social responsibility.

Надійшла до редакції 20.03.2013 р.

© Колот А.М., Павловська О.В., 2013