

Ю.О.Гайдученко, І.А.Рядинська

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті досліджується механізм формування системи соціального партнерства як сучасної моделі взаємоузгодження соціальних обов'язків та соціальної відповідальності. Дається визначення соціального партнерства та охарактеризовано його основні форми: біпартизм і трипартизм. Визначено, що ефективне соціальне партнерство – це важливий елемент ринку праці та соціальної політики. Проаналізовані існуючі необхідні умови та елементи для формування системи соціального партнерства в Україні на сьогодні. Досліджено сутність механізму соціального партнерства, що об'єднує інтереси держави, підприємців та працівників. Зазначено, що система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою. З'ясовано причини низької ефективності системи соціального партнерства. Зазначається, що перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства в Україні є корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами. Надано рекомендації щодо використання європейського досвіду при формуванні системи соціального партнерства. Наведено приклади успішного досвіду соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальна політика, соціальна відповідальність, працівник, роботодавець, профспілка, співробітництво, соціальні гарантії.

В статье исследуется механизм формирования системы социального партнерства как современной модели взаимосвязи социальных обязанностей и социальной ответственности. Дается определение социального партнерства и охарактеризованы его основные формы: бипартизм и трипартизм. Определено, что эффективное социальное партнерство - это важный элемент рынка труда и социальной политики. Проанализированы существующие необходимые условия и элементы для формирования системы социального партнерства в Украине сегодня. Исследована сущность механизма социального партнерства, который объединяет интересы государства, предпринимателей и работников. Отмечено, что система социального партнерства в Украине не является полностью сформированной. Выявлены причины низкой эффективности системы социального партнерства. Отмечается, что препятствием на пути цивилизованного

социального партнерства в Украине является коррупция, преобладание корпоративных интересов и настроений, объединение предпринимательства с аппаратными структурами. Даны рекомендации по использованию европейского опыта при формировании системы социального партнерства. Приведены примеры успешного опыта социального партнерства в Украине.

Ключевые слова: *социальное партнерство, социальная политика, социальная ответственность, работник, работодатель, профсоюз, сотрудничество, социальные гарантии.*

The mechanism of social partnership system as the model of social duties and responsibilities' mutual agreement is researched in the given article. The notion of social partnership is presented as well as its basic forms are characterized as following: bipartism and tripartism. It is defined that efficient social partnership is the major element of the labor market and social policy. The current necessary conditions and elements of social partnership system formation in Ukraine have been analyzed. The essence of social partnership mechanism that unites the government's, entrepreneurs' and employees' interests has been revealed in the article. It is indicated that the social partnership system in Ukraine is not completely formed. The causes of the ineffective social partnership system have been explained. It is noted that a primer on the way to a civic social partnership in Ukraine are corruption, re-marketing of corporate interests and services as well as an enterprise and governmental structures merger. The recommendations to use European experience as the basis for social partnership system formation are presented. Moreover, the successful examples social partnership in Ukraine are given in the article.

Key words: *social partnership, social policy, social responsibility, employee, employer, trade union, collaboration, social guaranties.*

Постановка проблеми. Ефективне соціальне партнерство – важливий елемент ринку праці та соціальної політики. Розвиток соціального партнерства сприяє покращенню соціально-економічної ситуації, збільшенню рівня оплати праці, зайнятості та призведе до скорочення рівня безробіття й бідності, удосконалення законодавства у сфері соціальної політики. За умов реалізації принципів та механізмів соціального партнерства можна прослідкувати становлення соціального та людського капіталу, ступінь розвитку суспільства, рівень розвитку корпоративного управління, соціальної відповідальності бізнесу, держави і суспільства.

Аналіз актуальних досліджень. Широке висвітлення теоретичних підходів до визначення сутності та змісту соціального партнерства знайшло відображення у працях таких вчених, як Л.Баккаро, В.Борисов, А.Буртнік,

А.Гальчинський, О.Грішнова, Д. Горелова, С.Лібнер, М.Сімоні, Г.Фолкнер, А.Колот, А.Куряченко, Т.Мірошниченко, В.Новіков, Г.Осовий, А.Скуратівський, О.Процевський та інші.

Численні наукові дослідження соціальної відповідальності бізнес-структур представлені роботами Е.Карнегі, Ф.Берлі і Г.Мінза, Г.Гантта, О.Тіда, М.Фрідмана. У сучасній науці цю проблему розглядають такі вчені, як І.Богомолова, Ю.Петруніна, І.Кириченко, В.Гейц, А.Чухно, Л.Петрашко.

Разом з тим, незважаючи на зростання числа публікацій з цієї наукової проблеми, ряд питань, які пов'язані з удосконаленням функціонування системи соціального партнерства як інструмента формування соціальної відповідальності, потребують подальшого вивчення.

Метою статті є обґрунтування механізму формування системи соціального партнерства як сучасної моделі взаємоузгодження соціальних обов'язків та соціальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Термін «соціальне партнерство» вперше з'явився в кінці ХІХ ст. в розвинених країнах Заходу. Після другої світової війни в трудовому законодавстві деяких країн почало закріплюватися право на співучасть в управлінні виробництвом. У окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві. Ці ради отримали назву – органи соціального партнерства. Спроба подолати протиріччя між капіталом і працею сприяла появі спеціальних організацій, однією з яких стала Міжнародна організація праці в 1919 році [9].

Соціальне партнерство – це система відносин у соціально-трудовій сфері, спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [2, с.396].

У країнах з ринковою економікою склалися дві форми соціального партнерства: біпартизм і трипартизм. У країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика, існує співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників (США, Канада, Великобританія). Держава може виступати в ролі посередника під час вирішення трудових конфліктів.

Країнами, де держава бере активну участь як соціальний партнер (трипартизм), є ФРН, Франція, Швеція.

Соціальне партнерство найчастіше реалізується у формі колективних переговорів і спільних консультацій, під час яких знімаються конфліктні питання, вносяться зміни в попередні домовленості у випадку необхідності та узгоджуються інтереси партнерів. Давні традиції соціального партнерства має Австрія, яка є зразком моделі корпоративізму, і досвід якої варто запозичити вітчизняним суб'єктам ринку.

На сьогодні в Україні існують необхідні умови та елементи для формування системи соціального партнерства, а саме: у 2005 році Європейський Союз визнав Україну як країну з ринковою економікою, в якій сформувався прошарок підприємців; існують профспілки та організації, що захищають інтереси працівників, а також їх державні об'єднання; сформовано правове поле для розвитку соціального партнерства на основі трипартизму; держава готова бути посередником у відносинах «працівник-роботодавець» [4].

Соціальне партнерство допомагає налагодженню соціальної злагоди та стабільності, вирішує різноманітні соціальні та економічні проблеми; є універсальним для кожної країни, враховує її традиції й особливості, не є методом нав'язування позиції однієї сторони; ґрунтується на значному досвіді реального співробітництва [8, с.218].

Сутність механізму соціального партнерства, що об'єднує інтереси держави, підприємців та працівників розкривається у наступних положеннях: стосовно своїх громадян держава бере на себе відповідальність за всі соціальні гарантії, натомість отримуючи легітимність своєї влади і суспільне схвалення; у стосунках з підприємцями держава зобов'язується забезпечувати їм гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат, отримуючи натомість схвалення з боку капіталу; баланс між бізнесом і суспільством досягається завдяки принципу соціально відповідальної поведінки підприємців, які отримують суспільну підтримку своїх інтересів.

Система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою.

Причинами низької ефективності можна вважати:

- недорозвиненість деяких елементів системи соціального партнерства (законодавчих, організаційних, соціально-економічних тощо) як на державному так і регіональному рівні. Держава має приділяти велику увагу розвитку корпоративного законодавства, яке в Україні потребує реформування;

- низька ефективність діяльності профспілок як первинних ланок захисту інтересів найманих працівників;

- недосконалість змісту колективних угод, що не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин. До процесу колективно-договірного регулювання залучається недостатня кількість найманих працівників та підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання; неспроможність найманих працівників активно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців [10], що передбачає не тільки забезпечення працівників безпечними умовами праці, а й адекватну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури [8, с.218].

На сьогоднішній день суттєвою перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства в Україні є корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами. Підприємці потрапляють в умови, далекі від нормальних, законних відносин капіталу і влади. Створюється замкнене коло: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів. Меншою мірою, але це стосується й інших громадян. Значна частка «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норм трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди. Працівники розглядаються винятково як трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку. Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства стає розмивання

нормативної системи суспільства, обумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціального партнерства [1, с.237-238].

При формуванні системи соціального партнерства можна використати і європейський досвід, а саме:

- розвиток соціального партнерства здійснюється одночасно на всіх рівнях (підприємство – фірма – галузь – країна), що сприяє кумулятивному, зростаючому процесу партнерства і перешкоджає перевазі егоїстичних, групових інтересів над загальнонаціональними, тому думка про те, що соціальне партнерство може розвиватися лише «знизу» і носить стихійний характер, є необґрунтованою;

- механізм соціального партнерства має включати дві взаємопов'язані структури – національні органи соціальних консультацій, які мають забезпечити соціальний консенсус у країні, та розгалужену систему (на рівні підприємства, фірми, галузі, регіону, країни) дво- і тресторонніх угод регулювання трудових відносин;

- фундаментом ідеології соціального партнерства є згода відносно забезпечення для кожного громадянина певної сукупності соціальних прав, включаючи мінімальний життєвий рівень, не залежно від віку, статі, соціального статусу, роду занять. Цей національний критерій діє і в рамках ЄС;

- соціальне партнерство засноване також на підтримці ринкових відносин і відмові від прямого або часткового контролю держави над ринком і ринковими цінами, що не виключає впливу держави через диференційовані податки, субсидії тощо [5, с.67–68].

Успішним досвідом соціального партнерства в Україні є співпраця та залучення органів місцевого самоврядування регіону до ініціатив громадських організацій, що реалізуються за підтримки міжнародних донорських організацій. В Україні у 2012 році були зроблені перші кроки до розбудови міжсекторного соціального партнерства за участі таких організацій, а саме розпочата «Програма розвитку державно-приватного партнерства (РЗДР)»,

фінансованої Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) [6]. В результаті дії даної програми було впроваджено безліч соціально необхідних проектів у відповідності до потреб кожного регіону, чи міста, що досягли своєї мети та підвищили якість життя населення на даних територіях.

Одним із прикладів роботи соціального партнерства в Україні є компанія ДТЕК. ДТЕК, дотримуючись світової практики соціальної відповідальності, розуміє та розділяє проблеми регіонів та їх мешканців та вважає необхідним брати участь у вирішенні територіальних проблем. Компанія вважає найбільш ефективним системний підхід до вирішення проблем спільно з іншими зацікавленими сторонами (владою, громадянським суспільством, іншим бізнесом), тому робить ставку на партнерські проекти. Компанія орієнтована на системне соціальне партнерство, яке сприяє стійкому соціально-економічному розвитку суспільства, та, отже, стійкому розвитку бізнесу.

Основним інструментом розвитку регіонів у діяльності ДТЕК є Програма соціального партнерства ДТЕК з територіями діяльності (ПСП). Основне завдання ПСП ДТЕК – створити сприятливі умови для життя та роботи в населених пунктах, де розміщені підприємства компанії. Стан інфраструктури, комунального сектора, системи охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, а також екології визначають якість життя співробітників, а відповідно, і якість їх праці. Зрозуміло й те, що життя в містах, де підприємство ДТЕК є містоутворюючим, може покращитись тільки за умов тісної співпраці бізнесу, місцевих органів влади та, безумовно, за активної участі жителів.

Актуальність та ефективність соціальних проектів і програм, відкритість та прозорість процесу вибору і реалізації проектів, залучення всіх зацікавлених сторін – основні принципи роботи ДТЕК в рамках ПСП.

У травні 2008 року була підписана Декларація соціального партнерства (довгостроковий документ, який визначає основні принципи партнерства компанії та територіальних громад її діяльності). На сьогоднішній день до Декларації приєдналися 22 населених пункти та 10 районів у 8 областях

України. З 2007 по 2013 роки в рамках ПСП було реалізовано понад 747 проектів, в які ДТЕК інвестувала більш ніж 249 млн. грн. [7].

Практику соціального партнерства проводить і "Концерн Хлібпром". У своїй послідовній та системній політиці розвитку вони прагнуть до сталості, ефективності та прибутковості. На підприємстві переконані, що запорука успішної компанії – це не тільки фінансова складова, а й високі стандарти ведення бізнесу на всіх його ланках. Досягнення позитивного довготермінового результату є можливим при урахуванні інтересів як безпосередньо споживачів, так і працівників, партнерів, інвесторів, акціонерів, місцевих громад та інших заінтересованих сторін, які мають взаємодію з Компанією. Саме тому соціальна відповідальність бізнесу є важливим аспектом діяльності "Концерну Хлібпром".

Як один із найбільш великих роботодавців у регіонах своєї присутності «Концерн Хлібпром» забезпечує робочими місцями 3500 українців. У своїх відносинах з трудовим колективом компанія керується колективним договором, що є результатом соціального партнерства на локальному рівні. Для підприємства важливим завданням є збереження, розвиток існуючих та створення нових робочих місць, а також навчання працівників.

На початку 2014 року в компанії стартувала програма стажування для студентів-технологів профільних навчальних закладів. В рамках програми талановиті молоді фахівці мають змогу пройти стажування на виробничих підрозділах компанії, а кращі з них - отримати після її завершення роботу. Таким чином компанія залучає кращих студентів та допомагає їм реалізувати свій потенціал [3].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Реформування системи соціального партнерства в Україні слід вважати однією з провідних тем, які здатні розвивати суспільство зсередини, скріплювати зв'язки між різними верствами населення, а також ефективно впливати на політику, економіку та створювати суспільну злагоду. Принципи соціального партнерства та соціальної відповідальності стають актуальними для вирішення питань та

проблем, які склалися в Україні сьогодні: соціальне напруження, зростання тарифів, невідповідність декларованих соціальних стандартів реальному економічному становищу. Важливими є механізм та форми втілення принципів соціального партнерства.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Волинець У.А. Розвиток соціального партнерства в Україні / У.А.Волинець // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – 2014. – №2 (43). – С. 235-238.
2. Галайда Т.О. Роль корпоративної соціальної відповідальності підприємств у розвитку системи соціального партнерства в Україні / Т.О.Галайда, В.В.Скриль, О.М.Мяло // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2012. - №4 (62). – С. 280-283.
3. Корпоративна соціальна відповідальність ПАО «Хлібпром» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hlibprom.com.ua/static/csr/> (дата звернення 30.05.2017).
4. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна [текст] / А.І.Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. - №3 (8). – С. 24-29.
5. Ольсевич Ю. Социальное партнерство в России: имеются ли предпосылки? / Ю.Ольсевич // Вопросы экономики. – 1994.– № 5. – С. 60–70.
6. Програма розвитку державно-приватного партнерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/page/programa-rozvitku-derzhavno-privatnogo-partnerstva> (дата звернення 30.05.2017).
7. Програма соціального партнерства ДТЭК. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spp-dtek.com.ua/o-programme/> (дата звернення 15.05.2017).
8. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: [монографія] / О.І.Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
9. Ситник О. Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Електронний ресурс] // О.Ю. Ситник. – Режим

доступу: http://www.kntu.kh.ua/doc/zb_15.pdf#page=287 (дата звернення 17.05.2017).

10. Сілантьєва І. Соціальне партнерство і соціальна відповідальність як необхідність для України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://lb.ua/blog/inna_silantieva/362317_sotsialne_partnerstvo_i_sotsialna.html (дата звернення 27.05.2017).