

УДК 331.105.6

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Вікторія Анатоліївна КРАСНОМОВЕЦЬ

*к.е.н., завідувач науково-дослідної лабораторії наукового відділу,
Черкаський інститут банківської справи УБС НБУ (м. Київ)*

Анотація. Розглянуто основні тенденції, проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства за рахунок розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Запропоновано організаційно-економічний механізм формування ефективної системи соціального партнерства.

Аннотация. Рассмотрены основные тенденции, проблемы и перспективы развития социального партнерства за счет развития социальной ответственности бизнеса в Украине. Предложен организационно-экономический механизм формирования эффективной системы социального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально відповідальність, соціально відповідальна поведінка.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальная ответственность, социально ответственное поведение.

Постановка проблеми. Соціальне партнерство є необхідною умовою формування громадянського суспільства в умовах ринкової трансформації. У багатьох країнах з перехідною економікою соціальне партнерство все ще перебуває в стадії розвитку, і багато соціальних проблем залишаються невирішеними не тільки через відсутність необхідних фінансових ресурсів, а й через відсутність ініціативи і координації між громадськими структурами, владою і бізнесом. Водночас побудова платформи діалогу і визначення перспектив співпраці вкрай необхідна при розвитку соціального партнерства та окресленні його форм [1, с. 2].

Налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні є запорукою підтримки відповідного рівня конкурентоспроможності найманих працівників і налагодження соціального діалогу в суспільстві. Так, актуальним на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки є вивчення особливостей становлення соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка перспектив та напрямів подальшого його вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням соціального партнерства багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і іноземних вчених, а саме: Л. Баккаро, В. Борисов, С. Лібнер, Р. Одонолл, М. Сімоні, Г. Фолкнер,

О. Грішнова, А. Колот, В. Новіков, Г. Осовий.

Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства на мікрорівні, її значення і особливостей розвитку у вітчизняних умовах.

Метою статті є вивчення особливостей соціально відповідальної поведінки суб'єктів соціального діалогу та обґрунтування переваг, які можуть бути ними при цьому отримані, а також визначення перспектив впливу соціальної відповідальності на організацію та розвиток системи соціального партнерства в Україні.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Ефективне соціальне партнерство – невід'ємний елемент ринку праці та соціальної політики як на національному, регіональному, галузевому так і на мікроекономічному рівні. Його розвиток з одного боку залежить, а з іншого зумовлює покращення соціально-економічної ситуації, ріст рівня оплати праці та зайнятості, відповідно, скорочення рівня безробіття та бідності, удосконалення законодавства у сфері соціальної політики. Через призму реалізації механізмів соціального партнерства можна прослідкувати роль соціального та людського капіталу, ступінь інтегрованості та розвитку суспільства, рівень розвитку корпоративного управління.

Соціальне партнерство в загальному трактуванні – це система відносин у соціально-трудо-

вій сфері, спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [2, с. 396].

Соціальне партнерство визнана світовою практикою форма узгодження інтересів та підвищення соціальної відповідальності сторін та суб'єктів соціального діалогу (найманих працівників, бізнесу (роботодавців), держави, інститутів громадянського суспільства). Під «бізнесом» в системі соціального партнерства розуміються власники, підприємці-роботодавці, уповноважені ними особи, а також сукупність структур і інститутів ринкового господарства, які забезпечують виробництво, розподіл товарів і послуг, задоволення потреб індивідів, соціальних груп і суспільства в цілому. Для учасників соціального діалогу, а особливо бізнесових та державних структур було б корисно пам'ятати про наявність так званого «залізного закону відповідальності», який було сформульовано у 70-і роки минулого століття відомим американським вченим К. Девісом. Сутність цього закону така: «У кінцевому рахунку, ті, хто використовує владу не у той спосіб, який суспільство вважає відповідальним, можуть втратити її» [3, с. 150].

На думку багатьох вчених [4, 5] важливою передумовою реалізації соціального партнерства в сучасних умовах є його базування на засадах соціальної відповідальності. Втім, деякі вчені [2] корпоративну соціальну відповідальність отожднюють з соціальним партнерством. Зокрема, міркування базуються на твердженні, що соціальне партнерство є одним з найдієвіших засобів формування системи соціальної відповідальності, а останню можна розглядати, з одного боку, як результат (чи один з результатів) соціального партнерства, а з іншого боку – як обов'язкову умову його успішності [2, с. 305].

Доцільність та ефективність реалізації соціальної відповідальності на мікрорівні підтверджено безліччю різноманітних досліджень, які засвідчили позитивний ефект від реалізації в діяльності підприємства соціальної відповідальності для його репутації, досягнення конкурентних переваг і однієї з головних цілей його функціонування – максимізації прибутку. Дослідження, проведені американськими консалтинговими компаніями Walker Information і Council on Foundations, підтвердили гіпотезу про вплив соціальних чинників, на рівні з фінансово-економічними, на показники основної діяльності компанії [4, с. 59]. Була встановлена залежність між соціальною відповідальністю репутацією і відда-

ністю торговій марці. Так, для промислових підприємств збільшення показника його репутації на одиницю призводить до збільшення відданості торговій марці на 0,42 одиниці [6, с. 17]. Це при тому, що значення 0,5 означає значний зв'язок, а 0,1 – незначний. Найбільш показовими виявилися результати, отримані компаніями роздрібною торгівлі. Збільшення соціальної цінності компанії на один пункт веде до поліпшення репутації на 0,55 пункти, в той час як збільшення економічної цінності на той самий пункт підвищує репутацію тільки на 0,32 пункти [6, с. 17]. Таким чином, соціальні показники майже вдвічі більше впливають на репутацію компанії, ніж економічні. Дослідження, виконане американською консалтинговою компанією Towers Perrin показало, що протягом 15 років доходи акціонерів соціально відповідальних компаній (Coca-Cola, Johnson & Johnson, Procter & Gamble, General Electric і ін.) більше ніж у 2 рази перевищили доходи компаній, які не належали до категорії соціально відповідальних [6, с. 15]. Також дослідження проведене нею спільно з компанією Sandra Waddock & Samuel Graves на базі 11 компаній з високими показниками соціальної відповідальності та 11 з низькими показало, що протягом 10 років у компаній, які реалізують концепцію соціальної відповідальності, фінансові показники вищі, ніж у компаній з низьким рівнем відповідальності, а саме: дохід на інвестований капітал – вище на 9,8 %, дохід з активів – на 3,55 %, дохід з продажів – на 2,79 %, прибуток – на 63,5 % [6, с. 15].

Варто відзначити, що на сьогодні, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою, а традиційними причинами низької ефективності можна вважати:

- недорозвиненість деяких елементів системи соціального партнерства (законодавчих, організаційних, соціально-економічних тощо) як на державному так і регіональному рівні. Відтак, урядовцям потрібно розробити основні законодавчі положення формування українських інтегрованих корпоративних структур та порядку застосування їхнього інноваційно-інвестиційного потенціалу. 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-трудових відносин, окрім того, до процесу ко-

лективно-договірному регулюванню залучається недостатня кількість найманих працівників, а саме підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу;

- неспроможність найманих працівників ак-

тивно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців.

Подальше вдосконалення системи соціального партнерства в Україні передбачає необхідність розробки організаційно-економічного механізму підвищення ефективності системи соціального партнерства (рис. 1).

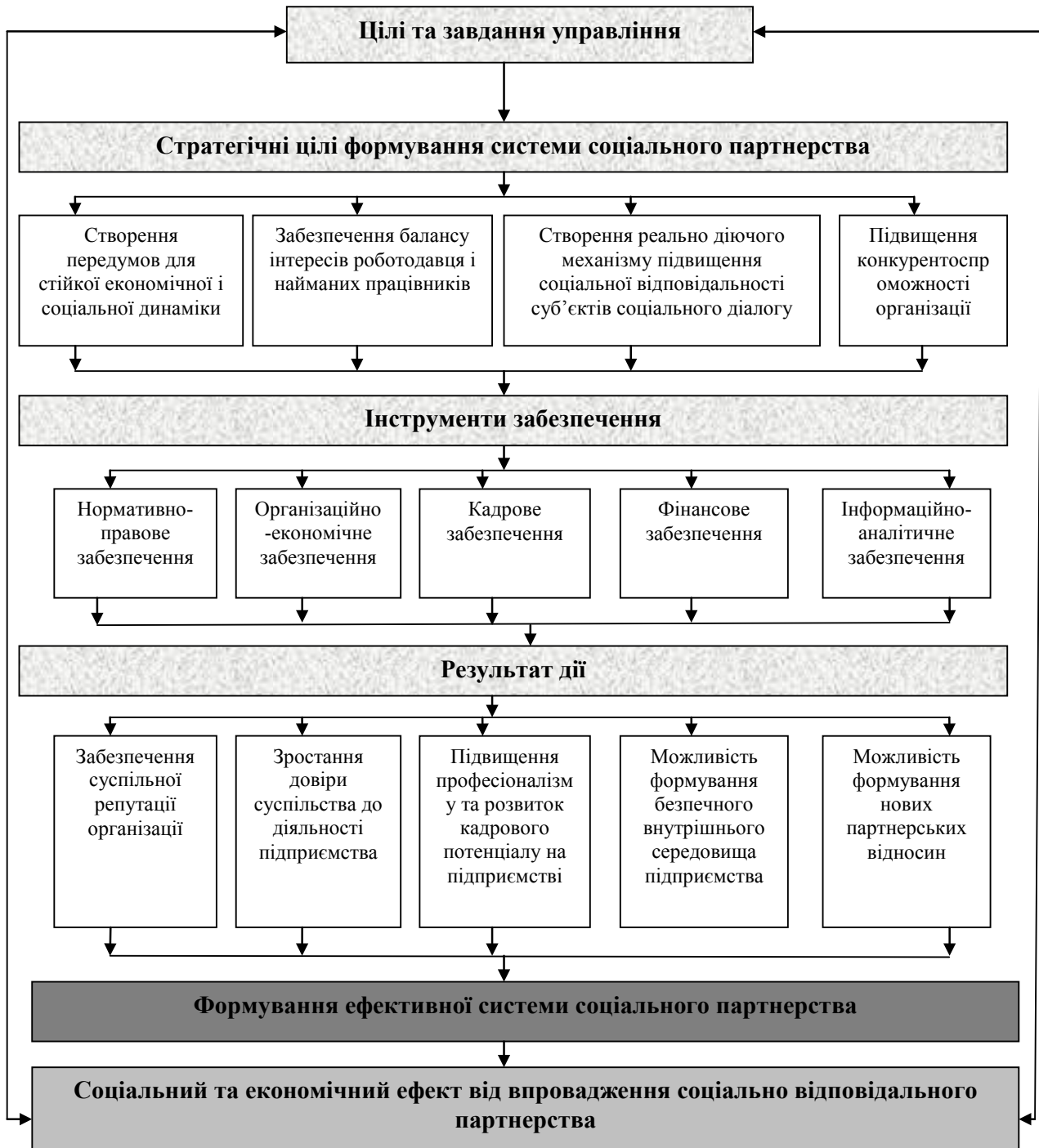


Рис. 1. Схема організаційно-економічного механізму формування ефективної системи соціального партнерства*

Джерело: власна розробка автора

Шляхами впровадження окреслених цілей має бути законодавче регламентування впровадження принципів соціальної відповідальності у практику діяльності вітчизняних підприємств, вжиття заходів щодо мотивації роботодавців до використання принципів відповідального партнерства на мікрорівні, розробка комплексних програм моніторингу рівня розвитку соціального партнерства та постійне інформування суспільства про результати діяльності організацій та підприємств за цими показниками.

Запропонований механізм передбачає використання нормативно-правових, організаційно-економічних та інформаційно-аналітичних важелів для створення ефективної системи соціального партнерства.

Нормативно-правові інструменти передбачають вдосконалення нормативно-правового регулювання соціального партнерства, спрямованого на реальне забезпечення рівних прав суб'єктів соціально-трудових відносин і встановлення мінімальних нормативних параметрів колективного договору.

Організаційно-економічні умови передбачають чітке формулювання основних напрямів розвитку соціально-економічної політики підприємств в галузі трудових і соціальних відносин; посилення контрольної функції професійних спілок щодо виконання роботодавцем умов колективного договору, посилення адміністративної відповідальності господарюючих суб'єктів за зобов'язаннями колективного договору, а також посилення активності населення в області розвитку соціально-партнерського регулювання соціально-економічних і трудових процесів.

Кадрове забезпечення передбачає впровадження посади або виокремлення з числа пра-

цівників, особи, яка відповідає б за дотримання норм соціально відповідальної поведінки, зокрема роботодавцями.

Фінансове забезпечення передбачає формування спеціального фонду реалізації принципів соціальної відповідальності.

Умови інформаційно-аналітичного забезпечення містять заходи щодо відкритості інформації про стан соціально-трудових відносин в організації – для найманих працівників; розробка методик оцінки економічної ефективності соціальних інвестицій господарюючих суб'єктів і органів державної влади і впровадження їх у практику.

Висновок. Удосконалення соціального партнерства на мікрорівні – процес, що виходить за межі його організації на підприємстві. Розвиток партнерських відносин на мікрорівні тісно взаємопов'язано зі зміною системи соціального партнерства на регіональному та національному рівнях. Також на сучасному етапі соціально-економічного розвитку соціальну відповідальність не можна розглядати індивідуально як відповідальність підприємницьких структур або відповідальність держави або профспілок і найманих працівників. Ці категорії взаємопов'язані і взаємно доповнюють одна одну. Завдяки консенсусу, що досягається в значній мірі не без допомоги соціально відповідальної поведінки всіх партнерів трудових відносин, відбувається подальший розвиток і вдосконалення механізмів соціального партнерства. Формування соціально відповідальної поведінки в підприємницькому середовищі можливе лише за цілеспрямованої підтримки з боку держави та її активної участі у вирішенні соціальних проблем.

Список використаних джерел

1. Дубровина В. Развитие социального партнерства и предпринимательства в условиях рыночной трансформации / В. Дубровина // III Выставка социальных услуг и проектов НКО Калининградской области. IV Форум Добрососедства. — 2007. — С. 1–4.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2011. — 501 с.

3. Инновации в российском профсоюзном движении: практика, проблемы. — М., 2010. — 352 с.

4. Гончарова І. Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства / І. Гончарова // Вісник ТНЕУ. — 2012. — № 2. — С. 57–63.

5. Галайда Т. О. Роль корпоративної соціальної відповідальності підприємств у розвитку системи соціального партнерства в Україні / Т. О. Га-

лайда, В. В. Скриль, О. М. Мяло // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. — 2012. — № 4 (62). — С. 280–283.

6. Шлихтер А. А. Направления и механизмы взаимодействия социально ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США / А. А. Шлихтер. — М. : ИМЭМО РАН, 2010. — 104 с.

7. Ястремська О. М. Здійснення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства / О. М. Ястремська, А. А. Попова // Бізнесінформ. — 2013. — № 6. — С. 225–229.

8. Алексанян А. Постсоветское социальное партнерство: политическое и цивилиархическое измерение социальной ответственности / Ашот Алексанян // Центральная Азия и Кавказ. — 2010. — Том 13 (Вип. 4.). — С. 149–162.

9. Ситник Ю.О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку / Ю.О. Ситник // Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. — 2009. — №5. — С. 81–89.