

А. М. Колот, д-р екон. наук,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ: ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ, МОЖЛИВОСТІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

АНОТАЦІЯ. У статті викладено авторське бачення сутності соціально-трудової сфери, обґрунтовано причини кризових явищ у «світі соціально-трудових відносин», охарактеризовано сучасні тенденції еволюції соціально-трудової сфери та визначено напрями її розвитку в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціально-трудова сфера, соціально-трудові відносини, соціально-трудова політика, тенденції соціальних трансформацій.

АННОТАЦИЯ. В статье изложено авторское видение сущности социально-трудова сфери, обоснованы причины кризисных явлений в «мире социально-трудова отношений», охарактеризованы современные тенденции эволюции социально-трудова сфери и определены направления ее развития в Украине.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социально-трудова сфера, социально-трудова отношения, социально-трудова политика, тенденции социальных трансформаций.

THE SUMMARY. In the article the author's view on the essence of sociolabor sphere is stated, the reasons for the crisis phenomena in «the world of sociolabor relations» are grounded, modern evolution trends in sociolabor sphere are characterized and lines of its development in Ukraine are defined.

KEY WORDS. Sociolabor sphere, sociolabor relations, the sociolabor policy, a trends of social transformations.

З-поміж проблем, що безпосередньо пов'язані з модернізацією економіки, її інноваційним розвитком, винятково важлива роль належить науковому забезпеченню розвитку соціально-трудова сфери, від якої значною мірою залежать і темпи, і якість економічного та соціального розвитку.

Наголошуємо на тому, що основу соціально-трудова сфери становлять інститути соціально-трудова спрямування та притаманні їй відносини. У центрі соціально-трудова сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі в суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме залучення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої

діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, пов'язаних зі створенням умов для гідної праці і підвищення якості життя економічно активного населення.

Є всі підстави стверджувати, що соціально-трудова сфера є інституціональним простором для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин. Соціально-трудова сфера — це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з другого — відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ. Урешті-решт, соціально-трудова сфера можна розглядати як специфічний соціальний інститут, що забезпечує реалізацію суспільно значимих функцій та задоволення потреб соціуму: реалізацію права громадян на працю й забезпечення зайнятості економічно активного населення, одержання трудових та інших доходів від участі у суспільному виробництві та продукуванні суспільних благ, розвиток трудового потенціалу в процесі безпосереднього докладання праці, задоволення нематеріальних потреб, забезпечення підготовки до життя у пенсійному віці.

Наукове забезпечення засадничих принципів, напрямків формування та реалізації соціально-трудової політики завжди було актуальним з часів, коли інститути держави почали свідому, цілеспрямовану діяльність у сфері соціального розвитку. Можна констатувати, що вже в середині ХХ ст. політиком, владні структури, інші інститути громадянського суспільства за активної участі наукової спільноти опанували мистецтво розв'язувати очевидні проблеми соціально-трудової сфери, виконувати масштабні, нерідко різновекторні, соціальні завдання.

Проте сьогодні цілком очевидно, що нові глобальні виклики породжують проблеми іншого порядку, а саме забезпечення нової динаміки і загального балансу соціально-трудового розвитку. І йдеться вже не про реалізацію окремих соціальних програм чи проєктів, а про формування нової парадигми соціальних трансформацій та розвитку соціально-трудової сфери в цілому. Адже існує гостра потреба серйозних структурних реформ, глибоких інституційних перетворень у соціально-трудовій сфері, сучасного бачення способів забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Змушені констатувати, що українське суспільство (і, очевидно, не тільки воно) вже заплатило високу ціну за концептуальний політико-економічний вакуум у соціально-трудовій політиці останніх двох десятиліть. Його заповнення передбачає серйозне наукове осмислення попереднього досвіду. Нині як ніколи необ-

хідні неупереджений аналіз досягнень і прорахунків, оцінка дій і бездіяльності, розуміння уроків минулого й усвідомлення викликів майбутнього. За цифрами та фактами, які ілюструють очевидні і поверхові процеси, можемо і повинні бачити, аналізувати, узагальнювати, виявляти тенденції у сфері соціально-трудового розвитку як результат глибокого осмислення сутності соціально-економічних трансформацій.

Слід підкреслити, що кризові явища, які виникли в нашому суспільстві в дореформений період, були зумовлені насамперед *кризою праці*: зниженням її престижу, поглибленням відчуженості працівників від праці й управління, зниженням рівня соціальної активності та трудової апатією, переважанням формальних, централізованих настанов у застосуванні форм і методів організації праці і тощо. Сутність змін у сфері праці, які повинні були відбутись у найбільш загальному трактуванні, полягала у привнесенні принципів ринкової економіки в трудові правовідносини, у методи узгодження інтересів соціальних партнерів, в економіку й організацію праці, менеджмент персоналу та систему соціально-трудових відносин, яка їх відбиває.

Після того як минув досить значний час, можемо констатувати лише одне: криза у сфері праці триває (за великим рахунком вона й не припинялась, а лише модифікувалася під впливом нових факторів), і національне забарвлення кризи праці дедалі більше доповнюється забарвленням глобального характеру. У розвиток цієї тези доречно зауважити, що кризові явища у «світі праці», у «світі соціально-трудових відносин» — це навіть не феномен країн СНД або країн з перехідною економікою. Певною мірою це загальносвітове явище з більш-менш глибокими виявами у конкретно взятій країні.

Парадокс і чи не основна суперечність, яка виникла на межі двох тисячоліть, полягає в тому, що в період, коли економіка, здавалося б, нарешті здатна працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, політичні, організаційні, інституціональні умови, світ, образно кажучи, «перевернувся» — інститути суспільства, економіки почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність дедалі стійкіше превалює над соціальною спрямованістю. Усе це — наслідок дії багатьох факторів, серед яких головними є глобалізація світової економіки, посилення впливу ТНК на формування соціально-трудової політики, загострення міжнародної конкуренції, посилення позицій неоліберальної концепції економічного розвитку, підвищення гнучкості міжнародного та національних ринків праці, незадовільний стан з ратифікацією міжнародних трудових

норм, низька і неадекватна нинішнім реаліям роль держави в оптимізації відносин між працею і капіталом, зниження ролі соціального діалогу в регулюванні означених раніше відносин.

За оцінкою автора, глобалізація світової економіки та її ідеологічний супровід — ринковий фундаменталізм, лібералізація економічної політики, набачене зростання конкуренції в різноманітних її виявах — зумовили зародження в масштабах усього світового соціуму сучасної форми капіталізму — більш несправедливого, більш нестійкого, більш орієнтованого на економічний успіх. За нашими висновками, той капіталізм, що існував наприкінці ХІХ — початку ХХ ст. у межах окремої країни, тепер формується в масштабах світу.

Водночас, наголосимо, що йдеться не про глобальну, цілеспрямовану, керовану десоціалізацію, а про інше — про посилення конкурентної боротьби, невпинні війни на ринках товарів і капіталів; формування міжнародних корпорацій, які дедалі менше підконтрольні національним урядам; перманентне поглинання компаній; диверсифікацію виробництва і його масове перенесення на інші території; реструктуризацію, яка в умовах глобалізації розглядається як безперервний процес. Усе це, безумовно, позначається на ринку праці, політиці зайнятості, формах, масштабах, структурі зайнятості. Економіка стає більш ліберальною, віртуальною, мобільною, постійно змінюваною за структурою та джерелами розвитку, нестійкою, вразливою до викликів глобалізації, і таким самим стає її зворотний бік — соціально-трудова компонента. Але цілком очевидно і те, що кожна країна має свої глибини, масштаби деформацій, суперечностей у соціально-трудовій сфері.

Дослідження, проведені нами в останні роки за «трудовою» тематикою, переконують у тому, що як у розвинених країнах, і в країнах з перехідною економікою соціально-трудова сфера — це унікальний симбіоз явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На прикладі розвинених країн, як і на прикладі вітчизняної практики, щодня можемо переконуватись у складному переплетенні суперечливих тенденцій у розвитку «світу праці», серед яких відзначимо такі:

1. Підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій найбільш продуктивного — людського капіталу, і це явище корелює (а з розвитком сектору економіки знань чимраз більше корелюватиме) з незайнятістю працівників з низькою кваліфікацією, які до того ж недостатньо мобільні і не здатні сформувати компетенції, які потрібні для сучасного виробництва.

2. Набуває гіпертрофованих розмірів диференціація заробітної плати працівників, яка все більше не відбиває реальних відмінностей у рівнях нагромадженого людського капіталу та результатів його використання.

3. На тлі поліпшення структури робочих місць і в цілому стабільного підвищення середньої заробітної плати найманих працівників розширюється гетто маргінальної зайнятості з винагородою за працю, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається в значних масштабах і є одним із чинників, які знижують соціальну згуртованість суспільства.

4. Відбуваються багатовекторні й широкомасштабні зміни на ринку праці, зокрема, небачених раніше обсягів набуває застосування нестандартних форм зайнятості та гнучких режимів робочого часу, а також атипових трудових договорів. Такі зміни далеко не завжди відповідають інтересам суб'єктів соціально-трудова відносин і перш за все найманих працівників.

5. Дедалі виразніше виявляються ознаки десоціалізації соціально-трудова відносин, а саме: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т. ч. розвинених; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників до фондів соціального страхування і т.д.; не мають позитивної динаміки соціальні видатки за багатьма напрямками соціального розвитку.

6. Суперечливі, багатовекторні зміни відбуваються на «полі» регулювання соціально-трудова сфери. За формальними ознаками регулятивний вплив інститутів-норм зберігається та урізноманітнюється. Утім реальність є такою: інститути-норми, що втілені в законодавчих актах, мають тенденцію до лібералізації (реакція на гнучкість ринку праці) або взагалі не реагують на зміни у сфері безпосереднього докладання праці, а договірне регулювання все більше не охоплює всіх складових «світу» соціально-трудова відносин і в одних випадках має імітаційний характер, в інших є формальним через неможливість установити, з ким вести переговори, хто є власником, на якому рівні вести соціальний діалог тощо. До цієї тенденції примикає й інша, що має ментальне забарвлення, а саме: інститути-норми, що імплементаються у вітчизняну практику, за атрибутами є такими або майже такими, як і ті, що чинні в розвинених країнах світу. Утім досвід переконує, що, потрапляючи в реальну вітчизняну практику, ті чи інші формальні інститути починають «обростати» особистими зв'язками і неформальними відносинами. Тож змушені кон-

статувати, що за роки ринкової трансформації в Україні сформувався такий суспільний устрій, відмітною рисою якого стала не стільки слабкість інститутів-норм, скільки глибинна їх мутація.

7. Інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки, створення умов для стійкого соціального розвитку вимагають дедалі більшої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Однак питома вага бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюють над поліпшенням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою.

8. Для нинішнього стану соціально-трудової сфери характерним є складне, різновекторне поєднання факторів. Одні з них, незважаючи на перманентні кризові явища останніх років, сприяють підвищенню соціальної згуртованості (підвищення рівня і якості життя населення у більшості країн; нова якість робочої сили, яка потребує більш «соціалізованого» ставлення до свого буття; розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини). Інші ж, навпаки, «працюють» на зниження соціальної згуртованості (упевнене поширення ліберальних концепцій у царині формування політики економічного і соціального розвитку; зростаюча індивідуалізація трудової поведінки та відносин у сфері праці як результат та наслідок підвищення гнучкості ринку праці; підвищення ролі транснаціональних корпорацій у формуванні політики на ринку праці та обмеження можливостей інститутів держави щодо незалежного впливу на соціально трудову сферу; зростаюча поляризація у рівнях доходів населення; деградація моральних цінностей та трудових настанов громадян; нерозвиненість відносин, що мають віддзеркалювати демократичний устрій суспільства; поглиблення розбіжностей між проголошеними соціальними правами і практикою їх реалізації тощо). Тобто всі підстави стверджувати, що в масштабі всього соціуму соціальна згуртованість має тенденцію до зниження;

9. В умовах лібералізації економічних відносин, глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Одночасно набирають сили тенденції, в основі яких — індивідуалізація в найширшому її розумінні. Зміни, які відбуваються в культурі соціальної поведінки людей, прагнення останніх розв'язувати проблеми самотужки, масові настрої десолідарності дають підстави для висновку про формування у світі, що глобалізується, «індивідуалізованих суспільств» або принаймні про зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномену, який працює на зниження соціальної згуртованості.

10. Основні сегменти соціальної структури суспільства дедалі більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільства, що його посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування та функціонування демократичних інститутів держави і демократичного суспільства, оскільки підривається основа демократії — соціальна згода з приводу базових цінностей та принципів життєдіяльності.

11. Усвідомлюючи першість людського капіталу у формуванні конкурентних переваг, менеджмент організацій прагне вдосконалювати форми, методи, напрями управління персоналом. Утім набір та зміст останніх часто не спрацьовують в умовах, коли економіка дедалі більше функціонує на постіндустріальних засадах, коли основними факторами розвитку стають знання, інтелект, інформаційно-комунікаційні технології.

При цьому треба усвідомлювати, що глобальна економіка щодня породжує нові проблеми і необхідність пошуку відповідей на питання, які ще вчора були другорядними або взагалі неактуальними.

З останніх акцентуємо увагу на таких:

1) як уникнути крайнощів у жорсткості та гнучкості трудових відносин і забезпечити при цьому стійкий їх розвиток?

2) чи може дедалі зростаюча гнучкість ринку праці не входити в суперечність зі стабільністю та надійністю соціально-трудова відносин?

3) чи може в умовах гнучкості ринку праці зберегти свій потенціал інститут колективно-договірного захисту?

4) як забезпечити соціальну згуртованість і наскільки це реально в умовах зростаючої нерівності населення (у доходах, володінні власністю, доступності до суспільних благ)?

5) що зробити для того, щоб соціальну сферу політикум розглядав не як суцільні витрати, а як інститут, що формує передумови стабільності, стійкості та потенційного економічного зростання?

6) чи можна запобігти згортанню стандартних відносин у сфері зайнятості, а якщо так, то як забезпечити баланс у застосуванні типових і нетипових форм зайнятості?

7) чи можна узгодити потребу найманих працівників у гнучкості трудової діяльності протягом усієї економічної активності з гнучкістю, яка необхідна працедавцям в умовах глобальної конкуренції?

8) чи можна вписати сучасний світ праці в рамки усталених уявлень про методи його організаційно-економічного та правового регулювання?

Не відповівши на ці питання, як і на багато інших, з позицій економічної науки, домогтися відчутних змін на ліпше на «полі» соціально-трудового розвитку буде вкрай складно або взагалі неможливо.

Маємо зазначити, що формуванню та розвитку соціально-трудової сфери за сучасних економічних умов присвячено чимало публікацій. Проблема, однак, полягає у тому, що значна частина сучасних наукових праць містить загальні міркування щодо розвитку соціально-трудової сфери у теперішніх українських умовах або ж констатує недоліки соціально-трудових відносин, що склалися. Такі наукові розробки не можуть розглядатись як внесок у теоретичне узагальнення та практичне розв'язання наявних соціально-трудових проблем.

При цьому ж зауважимо, що проблематика регулювання та розвитку соціально-трудової сфери здебільшого розглядається з позиції законів лінійної парадигми. Відповідно, в економічних категоріях, сутнісних характеристиках і окресленні тенденцій розвитку соціально-трудової сфери й досі домінує розуміння стійкості, безперервності лінійних залежностей та лінійної стабільності. Проте лінійні залежності в розвитку соціально-трудової сфери та позитивна її динаміка — це вже відголос минулого.

Розвиток соціально-трудової сфери на рубежі двох тисячоліть — це віддзеркалення здебільшого нелінійних залежностей. Тому наука про «світ праці» і «світ соціально-трудових відносин», що свого часу сформувався на фундаменті класичної політекономії, а згодом неокласики та інших економічних шкіл, потребує перегляду багатьох постулатів та нового бачення природи явищ і процесів, що відбуваються у сфері безпосереднього докладання праці. І йдеться не про помилковість колишніх тверджень, а про їхню неадекватність сьогоденню, недостатню глибину розуміння умов, сутнісних характеристик і тенденцій розвитку соціально-трудової сфери.

Науковому опрацюванню актуальних проблем розвитку соціально-трудової сфери присвячена монографія, що підготовлена автором¹. Не претендуючи на повноту викладу всіх аспектів цієї складної й багатогранної проблематики, автор цієї праці намагався посилити концептуальну формування та розвитку соціально-трудової сфери, будучи впевненим у тому, що вивченню та розв'язанню окремих питань має передувати розкриття фундаментальних засад, які визначають динаміку, тенденції розвитку означеної сфери та притаманних їй відносин.

¹ *Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* : монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010.

У розвиток традиції, започаткованої в одній з попередніх монографій¹, автор прагнув уникнути традиційного поділу соціально-трудової проблематики на «їхню» і «нашу». Натомість у праці досліджуються суперечності та трансформації в царині соціального розвитку, що характерні всім сучасним економічним системам, а особливості українських реалій розглядаються в контексті глобальних викликів та загальних тенденцій розвитку. Зауважимо також, що багатоманітність розглядуваної проблематики змусила автора зосередитися на трудовій компоненті соціально-трудової сфери та концептуальних засадах соціального розвитку без виокремлення специфіки та механізмів функціонування окремих соціальних інститутів.

За висновками автора, у результаті різновекторного, неоднозначного за наслідками впливу домінантних загальносвітових трендів на розвиток «світу праці», з одного боку, та загострення проблем, що розглядаються під впливом внутрішніх чинників (незавершеність, фрагментарність економічних реформ, неефективна дія інститутів-норм, брак або імітація продуктивної дії багатьох інститутів-організацій, мутація чинних механізмів реалізації соціально-трудової політики, небажання з боку політикуму, багатьох суб'єктів громадянського суспільства позбутися міфів у царині соціального розвитку тощо), з другого боку, соціально-трудові відносини в Україні перебувають у вкрай нестійкому стані.

Задля оптимізації інтересів соціальних партнерів на «полі» соціально-трудової сфери України потрібно внести суттєві корективи в модель відносин, що діє у сфері праці, розвиток якої (як це впливає з проведеного дослідження) має відбуватися за такими напрямками:

«інвентаризація» чинної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до чинного законодавства. Це має унеможливити дальше поширення суто ліберальної концепції на соціально-трудову сферу. Використовуючи потенціал держави, необхідно задіяти економічні, правові, організаційні важелі розвитку державно-приватного партнерства у соціальній сфері; нові організаційно-економічні механізми функціонування соціальних інститутів, які мають зупинити дальшу деградацію соціальної сфери, а натомість надати їй стійкої динаміки розвитку. Чи не основним показником, що має демонструвати успішність діяльності держави, слід розглядати її здатність сконцентрувати необхідні ресурси для досягнення сучасних стандартів людського розвитку;

¹ *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.

удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці, передусім ухвалення Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;

посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між працею і капіталом;

підвищення соціальної відповідальності держави;

уживання додаткових заходів законодавчого, організаційного, економічного характеру, спрямованих на вдосконалення соціально-трудова відносин безпосередньо на підприємствах (в організаціях);

піднесення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і працедавців у задіянні потенціалу соціального партнерства;

створення дієвого механізму контролю за додержанням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;

одночасне та узгоджене реформування відносин у суміжних галузях — податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;

широкий розвиток визнаних світовою практикою форм виробничої демократії, що має реалізовуватися за такими основними напрямками, як застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом та участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва;

запровадження систем інформаційно-пропагандистського забезпечення реформ, що здійснюються в соціально-трудова сфері. Населення має одержувати повну, прозору інформацію щодо суті реформ, їх наслідків, ефективності діяльності органів влади;

запровадження практики соціального планування на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства;

створення механізмів, що забезпечують «прозорість» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;

опрацювання міжнародного досвіду формування соціально-трудова відносин та використання у вітчизняній практиці основних заasad європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці;

надання доступу трудящим і їхнім представницьким органам до інформаційних мереж підприємств задля одержання об'єктивної інформації щодо стану та перспектив їх розвитку;

запровадження системи регулярного інформування громадськості за участі профспілкових об'єднань та їх організацій щодо соціально-трудова проблем, які мають місце у регіонах, галузях, суспільстві в цілому;

поетапне запровадження (починаючи з великих компаній) практики складання соціальних (нефінансових) звітів та проведення соціального аудиту.

Важливою передумовою забезпечення стійкого розвитку соціально-трудової сфери України має стати реальне, широкомасштабне підвищення соціальної відповідальності бізнесу. В останні роки серед бізнесових структур зростає усвідомлення, що соціально відповідальна поведінка — це не суцільні витрати, а інститут, який має закласти основи стійкого розвитку. Однак процес «прозріння» йде надзвичайно повільно. Прискорити його спільно з бізнесовими структурами повинні науковці, інститути держави та громадянського суспільства. Треба задіяти весь арсенал засобів, методів, принципів, «технологій» підвищення соціальної відповідальності бізнесу, які є надбанням світової спільноти, — від ухвалення професійних етичних кодексів і аж до запровадження цілісних систем корпоративної соціальної відповідальності (СКВ). Ці системи мають передбачати використання і потенціалу законодавчого регулювання співробітництва між бізнесом та суспільством, і потенціалу договірного регулювання соціально-економічних відносин, і потенціалу етичних принципів ведення бізнесу.

Світовий досвід переконує, що наявні тепер моделі КСВ мають «національне» забарвлення, котре визначається не в останню чергу участю держави в регулюванні соціально відповідальної поведінки, а саме масштабом і арсеналом методів такої участі. Так, американська модель КСВ з погляду правозастосування ґрунтується здебільшого на принципах прецедентного права. Що ж стосується Європейського континенту, то «загальний рівень» регулювання КСВ із задіянням законодавчих норм прямої та опосередкованої дії тут вищий.

Вважаємо, що для нашої країни, де рівень суспільної самосвідомості залишається невисоким, соціальний діалог діє здебільшого де-юре, а громадянське суспільство все ще перебуває на стадії становлення, добровільність КСВ має поєднуватися з належним державним регулюванням соціально відповідальної поведінки.

На нашу думку, українські компанії значно швидше б засвоїли філософію КСВ, якби держава взяла на озброєння і такі методи впливу на соціально відповідальну поведінку, як: підтримка розвитку фондів соціально відповідального інвестування; надання податкових пільг та інших форм підтримки соціально відповідальним корпораціям; ініціювання та стимулювання підготовки кадрів з напрямку «Менеджмент соціальної відповідальності»; пропагування соціально відповідальної поведінки. Украй важливо бо-

дай зародити усвідомлення, що для сучасного бізнесу головною конкурентною перевагою стає наявність потужного людського капіталу, тож він, бізнес, має орієнтуватися на підвищення вартості робочої сили.

Стійкий розвиток соціально-трудої сфери неможливий без належного рівня соціальної згуртованості суспільства.

Соціальна згуртованість — складне, багатопланове явище. У найбільш загальному розумінні — це залученість і участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності й належності до суспільства, заснованого на ефективному використанні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства. В основі соціальної згуртованості суспільства — добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні і стабільні відносини, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

Соціальну згуртованість правомірно розглядати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню нагромадженого людського і соціального капіталу, демонструє нову якість економічного і соціального розвитку. Цілком очевидно, що соціальна згуртованість забезпечується не політичними гаслами та лише добрими намірами, а має формуватися свідомо, цілеспрямовано, наполегливо за участі всіх соціальних сил. Особлива роль у цьому процесі належить державі.

Україна стоїть лише на порозі практичного втілення доктрини соціальної згуртованості в усі сфери суспільного буття. На цьому етапі вкрай важливим є усвідомлення органами законодавчої і виконавчої влади, представницькими органами всіх соціальних сил цінностей і пріоритетів, на яких базується дана доктрина. Однак варто зазначити, що в чинних в Україні законодавчих і нормативних актах проблематика соціальної згуртованості не закріплена та не має настанови щодо цілеспрямованого розв'язання. Проте рівень соціальної згуртованості суспільства залишається невисоким і, за нашою оцінкою, має тенденцію до зниження. Останнє — це наслідок зростаючої соціальної нерівності, низького рівня довіри населення до інститутів влади та інших інститутів, масових виявів соціальної дезінтеграції, ерозії соціальної солідарності та цінностей праці.

Інтереси підвищення соціальної згуртованості українського суспільства потребують реалізації комплексу заходів наукового, прикладного, інституціонального характеру. Насамперед вважаємо за потрібне віднести соціальну згуртованість до національних

стратегій та пріоритетів. Має бути розроблена програма заходів у цій сфері як складник стратегії розвитку соціальної політики. Необхідно запровадити низку заходів інституціонального, управлінського характеру, які мають забезпечити координацію міжвідомчої наукової і практичної діяльності у галузі соціальної згуртованості. Конче треба опрацювати та затвердити показники (індикатори) соціальної згуртованості й запровадити моніторинг стану останньої на загальнодержавному та регіональному рівнях. Підвищенню соціальної згуртованості має сприяти ратифікація низки міжнародних нормативно-правових актів, зокрема Європейського кодексу соціального забезпечення.

Для посилення «трудової» компоненти соціальної згуртованості суспільства вкрай потрібно ухвалити новий Трудовий кодекс, Закони України «Про соціальний діалог», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», нову редакцію Закону України «Про колективні договори і угоди» та безумовно виконувати норми чинних законодавчих актів.

Неодмінно треба підвищувати регулятивну роль держави в соціально-трудовій сфері¹. Важелю цього (з-поміж іншого) має стати використання нового, більш широкого, переліку мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які впливають з Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці². Отже, ідеться про необхідність розроблення національної системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці та запровадження її на практиці.

У соціально-трудовій сфері важливо забезпечити посилення ролі не тільки держави, а й інститутів громадянського суспільства, слід переходити на новий алгоритм відносин між профспілками, об'єднаннями працедавців, політичними партіями, іншими громадськими організаціями, посилювати їхній потенціал щодо згуртування суспільства та забезпечення його стійкого розвитку.

І насамкінець наголосимо, що історичний досвід переконливо свідчить, що протягом останніх 200 років жодна країна світу не виходила на провідні позиції в соціально-економічному розвитку, якщо не ставала лідером у сфері інновацій і управління (у тому числі соціального), не орієнтувалася на найвищі соціальні стан-

¹ Див.: *Колот А. М.* Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання. — С. 60—74, 166—180.

² Під гідною працею у формулюванні МОП мається на увазі праця високої продуктивності та якості, у сприятливих і безпечних умовах; праця, що приносить кожному працівникові задоволення, дає йому можливість виявити свої здібності і майстерність; це праця з гідною оплатою, за якої права трудящих захищені, а самі вони роблять внесок у загальний добробут.

дарті світового рівня. Україна прагне посісти гідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку та громадянське суспільство. Для досягнення цього необхідно ставити і розв'язувати завдання глобального характеру, здійснити прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не опинитися на периферії світового співтовариства.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2010 р.

УДК 321

Л. І. Безтелесна, канд. екон. наук, доц.,
Г. М. Юрчик, асистент,
Національний університет водного господарства
та природокористування

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено розвиток соціального партнерства, виявлено основні нормативно-правові та інституційні особливості, а також проблеми низької ефективності соціального діалогу в Україні, обґрунтовано напрями щодо підвищення дієвості колективно-договірного регулювання трудової сфери в цілях соціального захисту зайнятих.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальний діалог, соціальні партнери, колективно-договірні угоди.

АННОТАЦИЯ. В статье исследовано развитие социального партнерства, обнаружены основные нормативно правовые и институционные особенности, а также проблемы низкой эффективности социального диалога, в Украине, обоснованно направления относительно повышения действенности коллективно договорного регулирования трудовой сферы в целях социальной защиты занятых.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальный диалог, социальные партнеры, коллективно договорные соглашения.

ANNOTATION. In the article investigational development of social partnership, found out basic normatively legal and instituciyni features, and also problems of low efficiency of social dialog, in Ukraine, grounded directions in relation to the increase of effectiveness collectively contractual adjusting of labour sphere for social defence of busy.

KEY WORDS. Social dialog, social partners, collectively contractual agreements.