

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
А. М. Колота*

УДК 331.5
ББК 65.24
С 69

Колектив авторів

**А.М. КОЛОТ, О.А. ГРІШНОВА, О.О. ГЕРАСИМЕНКО,
І.Ф. ГНИБІДЕНКО, І.І. ПЕТРОВА, А.М. ГРИНЕНКО, О.М. ДИБА, А.В. КАЛИНА,
Т.Г. КИЦАК, С.О. ЦИМБАЛЮК, Л.В. ЩЕТИННА, Я.В. ІЛЬНИЦЬКИЙ**

Рецензенти

С. І. Бандур, д-р екон. наук, проф.
(Рада по вивченню продуктивних сил НАН України)

Л. С. Лісогор, д-р екон. наук, проф.
(Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України)

Г. Т. Куліков, д-р екон. наук, проф.
(Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України»)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 24.06.2010 № 11*

Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348, [4] с.
ISBN 978–966–483–356–8

Розглядаються теоретико-методологічні засади гармонізації відносин у сфері праці на основі їх соціалізації. Значна увага приділяється механізмам та інструментам соціалізації відносин у сфері праці. Розкрито питання соціальної відповідальності бізнесу та корпоративної культури підприємств у контексті завдань стійкого розвитку. Виокремлено проблеми та імперативи розвитку економіки й соціальної політики в Україні.

Для науковців, економістів-практиків, працівників органів державної виконавчої влади, представників сторін соціального партнерства, викладачів, аспірантів та студентів економічних напрямів підготовки.

**УДК 331.5
ББК 65.24**

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено*

ISBN 978–966–483–356–8

© А. М. Колот, О. А. Грішнова,
О. О. Герасименко та ін., 2010
© КНЕУ, 2010

Зміст

Передмова (д-р екон. наук, професор А.М. Колот) 7

Розділ 1. Гармонізація відносин у сфері праці на основі їх соціалізації: теоретико-методологічні засади
(д-р екон. наук, професор А.М. Колот, старш. викл. Я.В. Льницький) 11

- 1.1. Організаційна соціалізація та її роль в адаптації та інтеграції персоналу в організацію 12
- 1.2. Соціалізація відносин у сфері безпосереднього докладання праці як провідний чинник їх гармонізації 20
- 1.3. Соціалізація відносин у сфері праці як складова утвердження соціальної справедливості 24
- 1.4. Соціалізація і стійкий розвиток 27
- 1.5. Тенденції розвитку соціально-трудової сфери та можливості соціалізації притаманних їй відносин 35

Розділ 2. Ціннісні орієнтири соціально-трудових відносин
(канд. екон. наук, доцент А.М. Гриненко) 49

- 2.1. Актуалізація системи цінностей в епоху глобалізаційних змін 49
- 2.2. Ціннісні орієнтири як поведінкові детермінанти 52
- 2.3. Складові компоненти соціально-трудових ціннісних орієнтирів 57
- 2.4. Особливості та специфіка ціннісних деформацій в соціальній та соціально-трудовій сфері українського суспільства 61
- 2.5. Можливість оптимізації ціннісних орієнтирів в соціально-трудовій сфері 67

Розділ 3. Методологічні аспекти регулювання соціалізації відносин у сфері праці (канд. екон. наук, доцент А.В. Калина)	73
3.1. Різноманітність підходів до вивчення соціалізації	73
3.2. Людський та соціальний капітал — складові соціально-економічної дійсності	78
3.3. Організаційно-економічний механізм соціалізації трудових відносин	86
3.4. Методологічний підхід щодо комплексного дослідження та управління соціалізацією у сфері праці	96
Розділ 4. Модернізація стратегій та стилів управління розвитком соціально-трудомих відносин (д-р екон. наук, професор І.Л. Петрова)	106
4.1. Суперечності розвитку соціально-трудомих відносин в Україні та необхідність подолання управлінської патології	106
4.2. Перспективи стратегічного підходу до управління соціально-трудомих відносинами	110
Розділ 5. Управління працею в контексті соціалізації трудових відносин (канд. екон. наук, доцент О.О. Герасименко)	129
5.1. Необхідність та особливості управління працею в ринковій економічній системі	129
5.2. Інноваційні компоненти управління працею	137
Розділ 6. Соціалізація відносин у сфері оплати праці та трудових доходів (канд. екон. наук, доцент С.О. Цимбалюк)	156
6.1. Теоретико-методологічні засади соціалізації відносин у сфері оплати праці	156
6.2. Тенденції в політиці трудових доходів вітчизняних підприємств бюджетного та небюджетного сектору економіки	161
6.3. Напрями трансформації політики трудових доходів на підприємствах різних секторів економіки та їх вплив на процеси соціалізації відносин у сфері праці	172

Розділ 7. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння сутності, сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку в Україні (<i>д-р екон. наук, професор О.А. Грішнова</i>)	189
7.1. Сутність та значення соціальної відповідальності бізнесу	189
7.2. Складники, напрями, рівні й моделі соціальної відповідальності бізнесу	194
7.3. Дослідження розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні	199
7.4. Проблеми поширення соціальної відповідальності бізнесу в Україні	205
7.5. Соціальна відповідальність бізнесу як предмет соціального діалогу	207
7.6. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні	210
Розділ 8. Соціальний аудит як інструмент регулювання відносин у сфері праці (<i>канд. екон. наук, доцент О.О. Герасименко</i>)	214
8.1. Причини виникнення та актуальність розвитку соціального аудиту.	214
8.2. Інституціонально-концептуальні аспекти соціального аудиту	220
8.3. Теоретико-методичний сценарій соціального аудиту на підприємстві	231
Розділ 9. Формування корпоративної культури вітчизняних підприємств у контексті завдань стійкого розвитку (<i>д-р екон. наук, професор О.А. Грішнова, канд. екон. наук Т.Г. Кицак</i>)	243
9.1. Сутність корпоративної культури та її роль у соціалізації трудових відносин	245
9.2. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства	250
9.3. Шляхи вдосконалення корпоративної культури на вітчизняних підприємствах	256

Розділ 10. Якість трудового життя як індикатор соціалізації відносин у сфері праці: сучасний підхід до визначення сутності та оцінювання (канд. екон. наук, доцент Л.В. Щетініна)	263
10.1. Концептуальні засади визначення поняття «якість трудового життя»: аналіз підходів.	263
10.2. Рівні оцінювання якості трудового життя населення.	269
10.3. Критерії якості трудового життя: сутність, оцінювання та практичне значення.	271
Розділ 11. Соціально орієнтовані іноземні інвестиції як складова глобальної соціалізації розвитку (канд. екон. наук О.М. Дуба)	285
11.1. Інвестування у контексті глобальної соціалізації розвитку.	285
11.2. Інвестиційні фактори соціально орієнтованого розвитку економіки України.	294
11.3. Активізація іноземних інвестицій у соціально орієнтований розвиток економіки України	303
Розділ 12. Проблеми та імперативи розвитку економіки і соціальної політики в Україні (д-р екон. наук, професор І.Ф. Гнибіденко)	312
12.1. Суперечності та ризики економічної та соціальної політики в Україні.	312
12.2. Імперативи формування соціальної політики в Україні	320
12.3. Першочергові завдання антикризової політики як основа соціального благополуччя населення	329
12.4. Зарубіжний досвід формування цілей та пріоритетів соціальної політики	335

Передмова

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин особливого значення набуває комплексне наукове дослідження проблематики праці і відносин, що формуються у процесі трудової діяльності. Найсуттєвіші перетворення в економіці України відбуваються чи мають відбутися саме у соціально-трудої сфері, стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що постійно відтворюються на «полі» соціально-трудої сфери. У зв'язку з цим висуваються нові вимоги до науково-практичного опрацювання сучасних підходів до розбудови ефективної національної моделі розвитку соціально-трудоих відносин.

Слід зазначити, що формування в Україні нових за структурою і змістом відносин у сфері праці, їх розвиток пов'язаний зі становленням нових умов у «світі праці» у контексті переходу країни на ринкові принципи господарювання, глибоких змін у структурі й ієрархії факторів виробництва та поступового становлення економіки постіндустріального типу. Під впливом останніх змінюється зміст і характер праці, економічний і правовий стан суб'єктів соціально-трудоих відносин, формується їхня нова трудова поведінка та нові соціально-рольові функції, нові форми та методи погодження інтересів.

Водночас актуалізується потреба соціалізації відносин у сфері праці, що зумовлено передусім новою

роллю людини в сучасній економіці, роллю, за якою людина стає центром відтворювального процесу. До цього ж слід додати, що ключова роль людини та капіталу, носієм якого вона є, у забезпеченні соціально-економічного розвитку обумовлена не лише більш високою продуктивністю освічених, професійно підготовлених працівників. Головне, що сучасний людський капітал є джерелом нових ідей та інновацій, а також чинником їх сприйняття та поширення.

Маємо констатувати, що соціально-трудові відносини, які реально функціонують на підприємствах (організаціях) України, більш адекватно відображають нову розстановку сил, місію соціальних партнерів, утім вони не забезпечують гармонізацію інтересів провідних соціальних сил суспільства та не створюють найбільш сприятливі передумови для стійкого розвитку соціально-трудової сфери та економіки в цілому.

Реальністю сьогодення є нереалізація або спотворена реалізація принципів та напрямів розвитку соціально-трудової сфери та притаманних їй відносин, що мають узгоджуватися з інтересами розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки та соціальної держави. Руйнівні процеси у соціально-трудовій сфері, соціальна деградація, що мали місце особливо на перших етапах реформ, усе ще даються взнаки, вони остаточно не подолані та, за нашою оцінкою, перебувають у стані перманентної рівноваги з процесами, що «працюють» на соціальний розвиток.

Соціалізація як процес і як один із критеріїв оцінки стану відносин у сфері праці не має однозначних оцінок і проходить випробування часом. Зазначимо, що цілий ряд чинників украї неоднозначно впливають на соціально-трудову сферу, притаманні їй відносини і породжують водночас ознаки як соціалізації, так і де-соціалізації багатьох складників «світу праці».

До таких чинників належать: глобалізація світової та зростання відкритості національної економіки, по-

ширення ліберальних концепцій на розвиток соціально-трудової сфери; недооцінка ролі і значення людського капіталу в забезпеченні стійкого розвитку; небажане зростання конкуренції у різноманітних її формах; погіршення демоекономічних показників та намагання держави і роботодавців посилити «навантаження» на економічно активне населення щодо розв'язання нагальних економічних і соціальних проблем; посилення впливу ТНК на формування соціально-трудової політики; 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 діалога в регулюванні зазначених вище відносин.

Системне теоретичне осмислення означеної проблематики має сприяти унеможливленню подальшого негативного розвитку подій на «полі» соціально-трудової сфери. Натомість реальністю має стати стійка соціальна динаміка суспільного розвитку.

Автори монографії намагалися заповнити концептуальний політико-економічний вакуум у царині соціалізації відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку. Маємо надію, що результати теоретико-прикладних досліджень авторів дадуть змогу зацікавленому читачеві уявити систему відносин у сфері праці в усій її багатогранності і суперечливості, виявити прогресивні тенденції та негаразди розвитку, з'ясувати причини, що стримують можливість розбудови досконалих відносин між трудом і капіталом. Матеріали, що подані у монографії, мають допомогти фахівцям-практикам визначитися з ключовими напрямками розбудови соціальної політики на різних рівнях ієрархічної структури суспільства, шляхами розв'язання актуальних завдань у царині соціально-трудового розвитку.

Розраховуємо й на те, що викладені у монографії результати наукових досліджень позбавлять потенцій-

них читачів деяких усталених уявлень, звичних, але не завжди правомірних суджень щодо закономірностей соціально-економічного розвитку, взаємозв'язку та взаємозумовленості соціальної і економічної компоненти суспільного буття.

У підготовці наукового видання брав участь творчий колектив авторів: доктор економічних наук, професор А.М. Колот (передмова, розд.1); доктор економічних наук, професор І.Ф. Гнибіденко (розд. 12); доктор економічних наук, професор О.А. Грішнова (розд. 7, 9); доктор економічних наук, професор І.Л. Петрова (розд. 4); кандидат економічних наук, доцент О.О. Герасименко (розд. 5, 8); кандидат економічних наук, доцент А.М. Гриненко (розд. 2); кандидат економічних наук О.М. Диба (розд. 11); кандидат економічних наук, доцент А.В. Калина (розд. 3); кандидат економічних наук Т.Г. Кицак (розд. 9); кандидат економічних наук, доцент С.О. Цимбалюк (розд. 6); кандидат економічних наук, доцент Л.В. Щетініна (розд. 10); старший викладач Я.В. Ільницький (розд. 1).

РОЗДІЛ 1

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ЇХ СОЦІАЛІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

За концепції, що її дотримуються автори, формування цільної теорії соціалізації відносин у сфері праці передбачає використання результатів наукових досліджень, що їх накопичено у царині організаційної поведінки й організаційної соціалізації та у наукових школах, які займаються організаційно-управлінськими та соціально-трудовами проблемами використання людських ресурсів.

Отож, соціалізацію відносин у сфері праці пропонується досліджувати за такими напрямками:

— опрацювання проблематики, що є предметом організаційної соціалізації, яку в найбільш загальному тлумаченні можна подати як процес взаємодії людини з інститутами організації та її адаптації до корпоративної культури, інтеграції в організацію;

— опрацювання соціально-трудової проблематики, яка стосується гармонізації інтересів двох провідних соціальних сил соціально-трудової сфери — найманих працівників та роботодавців.

Якщо у межах першого напрямку основним предметом дослідження є процес входження людини в організацію, взаємодія з її інститутами на перших етапах перебування в організації¹ та засвоєння корпоративної культури, то в межах другого — процеси оптимізації відносин між працею і капіталом в ході використання ресурсів праці.

За кожним із цих напрямів соціалізації стоїть своя теорія і практика поглядів, передбачень, припущень, кадрових технологій, які потребують узгодженого розвитку та подальшої інтеграції.

¹ Цей етап соціалізації включає також перехід працівника в інший відокремлений структурний підрозділ та перехід на іншу посаду.

1.1. Організаційна соціалізація та її роль в адаптації та інтеграції персоналу в організацію

Відносини у сфері праці охоплюють широкий спектр взаємодії (взаємовідносин) на рівні «працівник—роботодавець», «працівник—менеджер», «працівник—працівник» та ін.

Один з аспектів соціалізації означених відносин — це змістовні характеристики тих процесів, які пов'язані з входженням працівника в колектив, його адаптацією до стандартів корпоративної культури та інших вимог організації. Йдеться про так звану організаційну соціалізацію та притаманні їй характеристики.

У найбільш загальному трактуванні сутність проблеми полягає ось у чому. Загальновизнано, що головний ресурс будь-якої організації та чинник формування конкурентних переваг — це її персонал. Серед кадрових технологій одне з провідних місць належить залученню та утриманню кваліфікованих і перспективних співробітників. Складовою формування «здорових», гармонізованих соціально-трудова відносин у колективі є створення умов для входження людини в організацію й її адаптації до організаційного середовища.

Соціально-економічною категорією і явищем, що характеризує процес входження нової людини в організацію, засвоєння нею норм, цінностей, взірців поведінки, оволодіння нової для себе ролі і є організаційна соціалізація. Водночас організаційна соціалізація постає як система поглядів на процес входження людини в організацію та його регулювання, що відповідає інтересам як працівника, так і організації.

При цьому маємо наголосити на тому, що адаптація як процес має здійснюватись упродовж усього життєвого циклу перебування працівника в організації. Отже, йдеться не про разовий акт, не про заходи, які мають реалізовуватися від випадку до випадку, а про кадрову технологію, що має постійно відтворюватися. В той же час і в життєвому циклі перебування працівника в організації, і в життєвому циклі функціонування організації мають місце найбільш складні, відповідальні, «критичні» періоди, для яких мають розроблятися спеціальні заходи адаптивного характеру. До таких «критичних» періодів належить входження нового працівника в організацію. Саме від результату організаційної соці-

лізації залежить рішення людини залишитися в організації або покинути її, як і те, якою буде тривалість адаптації та як у подальшому складатимуться відносини між працівником і інститутами організації.

Основними розробниками концепції організаційної соціалізації вважаються зарубіжні фахівці Е. Шайн і Дж. Ван Маанен, які в кінці 1970-х років запропонували класифікацію етапів соціалізації, етапів кар'єри персоналу, а також стратегії соціалізації.¹ У подальшому цю проблематику досліджували: Г. Джонс, Д. Фельдман, Б. Ешфорт, В. Сате, Р. Паскейл, Д. Робі та інші.

Проблематиці організаційної соціалізації дедалі більше уваги приділяють дослідники організаційної поведінки. «Цей процес, — як зазначає Ф. Лютенс, — особливо важливий для розуміння організаційної поведінки, оскільки він не обмежується раннім дитинством, а триває все життя. Зокрема, поступово накопичуються дані, які засвідчують, що процес соціалізації є одним із найбільш ефективних пояснень того, чому в сучасних організаціях працівники поводять себе саме так, а не інакше»².

Перш ніж подати у розгорненому вигляді сутність і зміст організаційної соціалізації, маємо звернутися до базового поняття, яким є «соціалізація». Останнє широко використовується у таких галузях знань, як соціологія, психологія, управління персоналом, соціальна психологія, антропологія, ряді інших. Незважаючи на широке застосування цього поняття, воно не має однозначного трактування.

В антропології соціалізація розглядається, з одного боку, як важливий складник культури певної групи людей, а з другого, як процес передачі культури від покоління до покоління, як набуття навичок адекватного реагування на вимоги соціального середовища, як опанування соціальної ролі і соціальної взаємодії³.

Однією з концепцій соціалізації є концепція опанування індивідом рольової поведінки. При цьому результатом соціалізації виступає засвоєння соціальних норм і правил та можливість адекватно діяти у соціальному середовищі. Представники «рольової» теорії соціалізації стверджують, що індивіди виконують роль «уза-

¹ Див.: *Van Maanen, J., Schein, E.H. Toward a theory of organizational socialization. In: B.M. Shaw (Ed.) Research in organizational behavior. — Greenwich: JAI Press, 1979.*

² *Лютенс, Ф. Организационное поведение. — М.: Инфра-М, 1999. — С. 136.*

³ Див.: *LeVine, Robert A. Culture, behaviour and personality. An introduction to the comparative study of psychological adaptation. — Chicago: Aldine Publishing Company, 1974.*

гальнювальних інших», розуміючи під цим те, що кожна людина дивиться на навколишній світ з точки зору культури своєї групи. «Кожний сприймає, думає, формує судження і контролює себе згідно з рамками уявлень групи, в якій він задіяний. Оскільки він визначає об'єкти, інших людей, світ і себе з перспективи, яку він має разом з іншими, то може уявити свою лінію дій зі своєї узагальнювальної точки зору, передбачувати реакцію інших, стримувати небажані імпульси і, таким чином, контролювати свою поведінку. *Соціалізована особистість — це суспільство в мініатюрі; вона встановлює для себе такі ж стандарти поведінки, як і для інших, і судить про себе з того самого погляду* (виділено нами. — Авт.). Вона може визначати ситуацію належним чином і усвідомлювати свої обов'язки навіть за відсутності інших, тому що її перспектива завжди пов'язана з очікуванням інших»¹.

Своє пояснення соціалізації як стану індивіда та процесу впливу на нього дає теорія соціального научення. Сутність цієї теорії полягає в тому, що людина постійно «довивчає» культуру, в якій їй належить жити і навчатися реакціям на певні стимули, засвоює моделі поведінки. У теорії соціального научення принципове значення має принцип інструментального підкріплення (компенсації), тобто підтримки і стимулювання тих елементів у поведінці індивіда, які найбільш близькі до визнаних суспільством моделей. В той же час поведінка, що не вписується у ці моделі, може залишатися без винагороди².

Інтеграція індивіда в соціальну систему є предметом теорії соціалізації Т. Парсонса. Згідно з цією теорією індивід «вбирає» у себе суспільні цінності у процесі спілкування зі «значимими іншими». У результаті такого «вбирання» дотримання загальнозначимих нормативних стандартів стає складовою його мотиваційної структури³.

На думку Т. Парсонса, соціалізація індивіда здійснюється за допомогою трьох основних механізмів, а саме, *пізнавальних; захисних психічних механізмів*, за допомогою яких приймаються

¹ Берг, Л.Э. Человек социальный. Символический интеракционизм // Монсон, П. Современная западная социология. Теория, традиции, перспективы. — СПб.: Нотабене, 1992. — С. 169—170.

² Див.: Skinner, B.F. Science and Human Behavior. — New York: MacMillan, 1953.

³ Див.: Седов Л.А. Социализация // Давыдов Ю.А., Ковалев М.С., Филлипов А.Ф. Современная западная социология. — М.: Изд-во полит. лит., 1990. — С. 316—317.

рішення у тих випадках, коли між потребами особистості виникають конфлікти; *механізмів адаптації*, які тісно пов'язані із захисними механізмами.

Серед теорій соціалізації виділимо й ту, в якій інструментом соціалізації постає сценарій. Як зазначає М. Коул, «сценарій — це подієва схема, що визначає, які люди мають брати участь у події, які соціальні ролі вони відіграють, які об'єкти використовують і які причинні зв'язки»¹. За допомогою сценаріїв здійснюється опис взаємодії між людьми за різних ситуацій. При цьому сценарії накладають обмеження на дії індивіда і передбачають очікування від нього рольової поведінки.

У пошуках методологічних засад соціалізації маємо звернутись і до визначень та їх обґрунтувань, що знаходимо у соціальній психології. У наукових дослідженнях соціальних психологів соціалізація розглядається у контексті становлення особистості, її взаємозв'язку із зовнішнім середовищем та їх взаємовпливом. Звернімо увагу на таке характерне визначення: «Соціалізація — це двосторонній процес, який включає в себе, з одного боку, засвоєння індивідом соціального досвіду через входження в соціальне середовище, систему соціальних зв'язків; з іншого боку, процес активного відтворення індивідом системи соціальних зв'язків на основі його активної діяльності, активного включення в соціальне середовище»². У цьому та інших подібних визначеннях, що знаходимо в соціально-психологічній літературі, наголошується на двох сторонах процесу соціалізації. Перша — вплив зовнішнього середовища на людину, що виражається у засвоєнні нею соціального досвіду, а друга — вплив людини на зовнішнє середовище, що здійснюється у ході трудової діяльності.

Узагальнюючи, можна констатувати, що в існуючих концепціях та теоріях *соціалізація* постає як складний і багатоплановий процес, ключовими характеристиками якого є:

- передача та засвоєння індивідами культури;
- навчання, комунікації, які спрямовані на засвоєння соціальних норм і правил;
- долучення людини до культурних цінностей;
- вироблення в індивідів світоглядних настанов;

¹ Cole, M. Cultural psychology. — Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University, 1996. — P. 134.

² Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 1996. — С. 276.

— засвоєння стандартів поведінки;

— опанування соціальних норм і цінностей, які необхідні людині для успішної взаємодії з інститутами організації та суспільства в цілому.

Наведені вище підходи до визначення поняття «соціалізація» мають стати засновком до більш докладних, розгорнутих формулювань поняття «організаційна соціалізація».

Аналіз існуючих підходів щодо визначення природи та сутності організаційної соціалізації, яких дотримуються соціологи, економісти, політологи, засвідчує, що у більшості з них наголошується на передаванні та засвоєнні працівниками культури організації, а отже, це поняття — похідне від базової термінології загальної теорії соціалізації. Таке твердження має вагомий підстави з огляду на те, що кожна нова людина, яка вливається в організацію, є носієм певної культури. Свою культуру у вигляді традицій, цінностей, вірувань, переконань має й організація. Це закріплюється у понятті «корпоративна культура». Для того щоб новий працівник прижився в організації, адаптувався до умов її функціонування і розпочав ефективно працювати, він має засвоїти корпоративну культуру та інші організаційні стандарти.

Як доволі поширене визначення соціалізації, що формулюється у контексті корпоративної культури, наведено таке: «Соціалізація — це спосіб, яким організація передає індивіду організаційну культуру — її вірування, цінності і передбачування»¹. У цьому процесі присутня двояка взаємодія — вплив організації на людину і людини на організацію. Водночас соціалізація постає як метод, механізм, інструментарій засвоєння та підтримки корпоративної культури.

Наведемо ще ряд визначень організаційної соціалізації, які розширюють та поглиблюють уявлення про цей соціально-економічний і соціально-психологічний феномен. Так, В. Сате визначає організаційну соціалізацію як «...процес, у ході якого люди в організації навчають нового співробітника культурі організації, а також взірцям поведінки і навичкам, що необхідні для ефективного виконання роботи в організації»².

¹ Jones, G.R. Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations // Academy of Management Journal. — June 1986. — P. 140.

² Sathe, V. Culture and related corporate realities: Text, cases and readings on organizational entry, establishment, and change. — Irwin, 1985. — P. 124.

Е. Шайн протиставляє соціалізацію навчанню співробітників та зазначає: «Соціалізація, на відміну від навчання (training), що належить до набуття технічних навичок, які необхідні для виконання роботи, являє собою процес навчання нового співробітника тому, як вести себе у цій організації, тобто навчання ключовим нормам і правилам поведінки»¹.

На думку Р. Паскейла соціалізація — це «...спосіб, який використовує організація для долучення нових членів до своєї культури ...включає процес залучення людини до групи, вивчення методів роботи і взірців поведінки, та навчання тому, яким чином співробітник має взаємодіяти і комунікувати з іншими членами організації для виконання своєї роботи»².

Розгорнуте визначення організаційної соціалізації дає зарубіжний дослідник цієї проблематики Д. Робі: «Соціалізація — процес, у ході якого нові члени організації узнають ті цінності і взірці поведінки, які найбільш цінуються у цій організації. Соціалізація частково здійснюється за допомогою формальних програм навчання, але в основному вона відбувається у ході неформального навчання за взаємодії з колегами... Успішна соціалізація приводить до задоволення, підвищення мотивації і включення в роботу. За невдалої соціалізації співробітник постає перед вибором: або йти з організації, або залишатися невдоволеним роботою співробітником»³.

Один із засновників теорії організаційної соціалізації Дж. Ван Маанен вважає, що «організаційна соціалізація, або “обробка нових співробітників”, являє собою те, яким чином досвід, набутий новими співробітниками у процесі вивчення і розуміння своєї ролі, статусу і позиції в організації, структурується для них іншими членами організації»⁴.

Слід зауважити, що визначення, у яких соціалізація постає як процес засвоєння нових ролей, не суперечать визначенням, у яких соціалізація розглядається як процес передачі культури, оскільки новий співробітник не може повноцінно виконувати

¹ Schein, E. Organizational socialization and the profession of management // *Industrial Management Review*, 9, No. 2, 1968. — P. 43.

² Pascale, R. The paradox of «Corporate Culture»: Reconciling ourselves to socialization // *California management Review*, Vol. XXVII, No. 2, 1985. — P. 27.

³ Robey, D. Designing organizations. Homewood, IL.: Irwin, 1986. — P. 296.

⁴ Van Maanen, J. People processing: strategies of organizational socialization // *Organizational Dynamics*, Summer 1978. — P. 19.

свою роль, не засвоївши корпоративну культуру. В цілому наведені вище визначення організаційної соціалізації, незважаючи на їх відмінності, скоріше, доповнюють одне одного, аніж заперечують. Організаційна соціалізація у визначенні, що об'єднує ключові характеристики наведених вище тлумачень, являє собою двосторонній процес, а саме, зі сторони нового співробітника організації — це процес сприйняття цілей організації і засвоєння її корпоративної культури, а з боку організації — процес передачі культури, взірців поведінки, формулювання змісту ролі, яку має відігравати працівник, та адаптації цілей організації відповідно до цілей і інтересів нових її членів.

Нові члени команди й організація в цілому необхідні одне одному задля досягнення своїх цілей, і вони мають рівні обов'язки перед собою. Працівники мають докласти зусиль, щоб увійти в організацію, виправдати її довіру, а організація має докласти зусиль, щоб утримати працівника, спонукати його до активної продуктивної трудової діяльності. Оскільки перед організацією стоїть завдання адаптації та утримування найбільш компетентних, творчих, інноваційно орієнтованих працівників, то корпоративна культура також змінюється, адаптуючись до потреб і цінностей персоналу.

Результати організаційної соціалізації можуть розглядатись у двох розрізах:

— результати, що є значимими для персоналу (задоволеність роботою, відданість організації);

— результати, що є значимими для організації (продуктивність, лояльність, готовність розділити тимчасові труднощі, сприйняття цілей організації і готовність змінити поведінку задля досягнення цілей організації).

Справді конкретним виявом організаційної соціалізації з боку персоналу, її основним результатом можна вважати рівень задоволення роботою (повне, часткове або невдоволення) і рівень відданості організації (повна, часткова, або відсутність відданості). При цьому перший показник характеризує ставлення працівника до роботи, а саме її змісту, умов, результатів, а другий — ставлення до організації в цілому.

У більшості наукових досліджень задоволеність роботою розглядається як найбільш значимий для людини результат соціалізації. Існує безліч визначень поняття «задоволеність роботою»,

які, як правило, є близькими за змістовними характеристиками. Так, Локк визначає задоволеність роботою як «...приємний, позитивний емоційний стан, який впливає з оцінки своєї роботи або досвіду роботи»¹. Задоволеність роботою немало авторів трактують як результат сприйняття самим працівником того, наскільки повно робота і її результати відповідають його очікуванням. Задоволеність роботою визначають і як інтегрований «...набір установок стосовно самої роботи, керівництва, колег, оплати, умов праці й інших компонентів організаційного оточення»².

Не відрізняються одноманіттям і наявні в літературі визначення поняття «відданість організації». Р. Стірс пропонує виділяти два види відданості організації — формальну і реальну. За формальної відданості у працівника відсутні сильні позитивні емоції щодо організації (*attachment*). Реальною відданістю персоналу організації (*commitment*), на думку Р. Стірса, є та, за якої людина відчуває позитивні емоції щодо організації, поділяє її цінності. Відданість передбачає також бажання докладати значних зусиль задля досягнення організаційних цілей, небажання залишати організацію, бути небайдужим до її проблем, проявляти ініціативу³.

Розгорнену класифікацію видів відданості пропонують Д. Мейер і Н. Аллен, які виокремлюють:

1) афективну відданість (*affective commitment*), яка є відображенням емоційної прихильності до організації, самоідентифікації з організацією, залученості у її справи;

2) нормативна відданість (*normative commitment*), що пов'язана з зобов'язаннями працівника залишитися у цій організації;

3) відданість, що зумовлена стажем (*continuance commitment*), і пов'язана з усвідомленням тих утрат, які працівник матиме зі звільненням з організації⁴.

Численні дослідження демонструють взаємозв'язок та взаємовплив задоволеності роботою і відданістю організації.

¹ Locke, E.A. The nature and cause of job satisfaction. In: Dunette, M.D. (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology. — Chicago, 1976. — P. 130.

² Szilagyi, A., Wallace, M. Organizational Behavior and Performance. Scott, Foresman & Co., 1987. — P. 72.

³ Див.: Steers, R. Organizational effectiveness: A behavioral view. Goodyear, Calif. 1977. — P. 116.

⁴ Див.: Meyer, J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment // Human Resource Management Review. — Vol. 1. — 1991. — P. 61—89.

На завершення акцентуємо увагу на тому, що задоволеність роботою і відданість організації, як результати соціалізації, мають принципове значення для інтеграції та досягнення особистих цілей і цілей організації, набуття нею конкурентних переваг та забезпечення стійкого розвитку.

1.2. Соціалізація відносин у сфері безпосереднього докладання праці як провідний чинник їх гармонізації

Відносини у сфері праці у сучасному трактуванні їх змісту — це симбіоз двох компонентів, а саме: трудового і соціального. Автор цього розділу монографії упродовж багатьох років обстоював позицію, що відносини в сфері праці давно «виросли» з трудової оболонки, і їх маємо розглядати виключно як соціально-трудові.

Правомірність використання терміна «соціально-трудові відносини» замість «трудові відносини» впливає, на думку автора, з таких незаперечних фактів:

— в економічній сфері будь-які відносини між людьми, врешті-решт, є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних;

— термін «соціально-трудові відносини» віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти у розглядуваних відносинах;

— утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних;

— дає змогу передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці;

— підкреслює потенційну «соціалізацію» відносин між працею і капіталом.

Тож з огляду на викладене, а також на неможливість виокремлення виключно або трудових, або соціальних відносин, урахуовуючи їх інтеграцію, «соціалізацію» відносин між працею і капіталом, доходимо висновку про цілковиту обґрунтованість використання саме поняття «соціально-трудові відносини». Варто зазначити, що нині така постановка питання сприймається якщо й

не всіма, то багатьма фахівцями, які на професійному рівні опікуються проблематикою економіки праці, соціально-трудових відносин та управління персоналом. Позитивним є й те, що немало економістів-трудоваків дотримуються однакових або схожих позицій щодо визначення сутності соціально-трудових відносин.

У формулюванні автора соціально-трудова відносини — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективного виробництва.

Слід визнати вагомими наукові здобутки вітчизняних вчених, предметним полем досліджень яких є соціально-трудова сфера. Не обійдена увагою й проблематика соціалізації відносин між працею і капіталом. Останніми роками з'явилося немало публікацій на цю тему. Трактуювання сутності, напрямів забезпечення соціалізації відносин у сфері праці, безумовно, мають право на існування. Втім останнім, на наш погляд, бракує глибини наукових опрацювань. Відчувається відсутність того «стрижня», навколо якого мають вибудовуватися сутнісні, змістовні характеристики соціалізації відносин у сфері праці. Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему — це свого роду «есе на вільну тему», у яких переважає еkleктика, зміщення причин і наслідків, нерозуміння першопричин як соціалізації, так і десоціалізації відносин у сфері праці, що є реальністю сьогодення. Врешті-решт, як і дотепер, актуальним залишаються запитання: що розуміти під соціалізацією відносин у сфері праці? як мають узгоджуватися соціальна і трудова компоненти відносин між працею і капіталом? як надати соціалізації відносин у сфері праці стійкої динаміки?

Соціалізація відносин у сфері праці у найбільш загальному визначенні — це процес постійних нововведень, наслідком яких є гармонізація інтересів сторін і суб'єктів цих відносин, що проявляється у підвищенні якості трудового життя та динаміці економічного зростання. Таке розуміння сутності соціалізації узгоджується з базовим визначенням сутності соціально-трудових відносин, у якому останні постають як симбіоз соціальної і тру-

дової компоненти, а взаємодія (взаємовідносини) між сторонами, суб'єктами і органами сторін мають спрямовуватися на досягнення високих рівнів як якості життя, так і ефективності виробництва.

Інтереси комплексного опрацювання теоретико-методологічних засад соціалізації відносин у сфері праці потребують, на наш погляд, розгляду цієї проблематики у контексті таких понять і суспільних явищ, як соціально-економічний прогрес і його складові, стійкий розвиток, соціальна згуртованість, соціальна справедливість тощо. Розуміння діалектики взаємозв'язку та взаємозумовленості виокремлених вище категорій є «ключем» до усвідомлення глибинних засад соціалізації та її ролі у забезпеченні стійкого розвитку економіки та суспільства.

На переконання автора, соціалізацію відносин у сфері праці маємо розглядати насамперед у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного поступу. Зазначимо, що ще донедавна в економічній теорії домінували підходи, за яких соціальний чинник розглядався виключно як похідний від економічного, що надавало соціальному розвитку ознак вторинності щодо економічного поступу. Такі підходи стали можливими через спотворене розуміння діалектики економічного і соціального аспектів суспільного розвитку, взаємозв'язку та взаємозумовленості соціальної й економічної політики.

Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно виробляти, і це є аксіомою. Втім це жодним чином не заперечує першочергової значущості соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме як фактора виробництва і мети виробництва, досягненню якої і покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша справа, у який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, чи домінують на «полі» соціально-трудова сфери процеси соціалізації або, навпаки, десоціалізації.

Економічної наукою доведено і підтверджується практикою, що економічний і соціальний прогрес, економічний і соціальний

розвиток узгоджуються та мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація проявляється передусім у соціально-трудовій сфері і стосується інтересів абсолютної більшості економічно активного населення. У контексті проблематики, що розглядається, принципово важливою є відповідь на запитання: заради кого і заради чого організовується виробництво, здійснюється економічна діяльність та досягається економічне зростання?

Формуванню сучасної цивілізованої моделі суспільного устрою та соціалізації відносин у сфері праці все ще на заваді міф про те, що соціальна політика має бути похідною від економічної. Така другорядність, що дотепер мала місце, не випадкова, а є продовженням сприйняття людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Втім умови і потреби розбудови економіки інноваційного типу та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політики, усвідомлення її нової ролі в забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з дотеперішніх рамок економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерною і великою мірою виправданою в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутіка вчорашнього дня.

Враховуючи, що на сучасному етапі НТР людина стає носієм найбільш потужного, найбільш продуктивного капіталу, яким є людський, і водночас вона зберігає статус мети виробництва, соціальний розвиток остаточно втрачає риси вторинності щодо економічного поступу. У державі соціального типу, в суспільстві, в якому людина розглядається і як головний чинник, і як головна цінність, мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має розглядатися виключно як складник соціальної політики, а не навпаки. Тож маємо звільнитися від тягаря застарілих теоретичних уявлень щодо взаємозв'язку і взаємодії економічної і соціальної сфер, економічної і соціальної політики, погляду на соціальну сферу як суто витратну. Пам'ятаймо, що будь-яка догма призводить до застою, постановки помилкових цілей, прийняття хибних рішень, і всі реформаторські зусилля при цьому втрачають сенс.

Ще раз наголошуємо на тому, що пониження ролі соціальної складової суспільного розвитку та прояви його нехтування пояснюються передусім традиційним мисленням. Один із так званих *вічних постулатів*: економіка є первинною, а соціальна сфера, соціальний розвиток — вторинні, похідні від першої — потребує не те що перегляду, а іншого бачення взаємозв'язку, взаємозумовленості економічного та соціального аспектів суспільного поступу.

1.3. Соціалізація відносин у сфері праці як складова утвердження соціальної справедливості

Маємо констатувати, що суперечності між економічним і соціальним розвитком, ефективністю і справедливістю належать до найскладніших проблем суспільного буття. Ця проблематика чи не найскладніша і в царині наукових досліджень.

Ще з давніх часів поставали і продовжують поставати запитання: як скористатися результатами економічного розвитку в інтересах абсолютної більшості населення? чи можна узгодити економічну ефективність із соціальною справедливістю? чи можна узгодити соціальну справедливість з нерівністю та яким при цьому має бути «коридор» нерівності?

У різних економічних теоріях та поглядах окремих науковців знаходимо далеко не однакові відповіді на ці запитання. Існували та існують й полярні погляди щодо співвідношення економічного і соціального розвитку, справедливості і рівності чи нерівності. Відомий український економіст В. Єременко з цього приводу зазначає: «Проголошена К. Марксом та Ф. Енгельсом ідея “безкласового” суспільства “рівних” в усьому людей з єдиною загальнонародною власністю у своєму реальному втіленні обернулася фарсом і трагедіями для мільйонів людей. Однак, якщо “комунізм” в “чистому вигляді” — суть “котлован” для нелюдської праці і “казан” — для нелюдської їжі, то “капіталізм” в “чистому вигляді” — суть “діжка з пацюками”, де сильний поїдає слабкого. Не бажаючи бути з’їденими, люди часто виявляють певну згоду замість “діжки” отримати “котлован” з “казаном”».

У цьому, власне кажучи, і полягають полярні погляди на проблему “рівності” і “справедливості”»¹.

Аналіз дотеперішніх та сучасних економічних теорій засвідчує еволюцію поглядів на зміст соціальної справедливості, співвідношення справедливості і рівності. Так, представники класичного лібералізму взагалі заперечують соціальну справедливість як явище, оскільки вона, на їхню думку, знищує свободу особи. Один із засновників лібералізму Ф. Хайек категорично виступав проти соціальної справедливості як явища і поняття. Для того щоб соціальна справедливість була реальністю, необхідна досконала модель розподілу. Але остання, на думку Ф. Хайека, неможлива в принципі. Водночас Ф. Хайек стверджував, що сліпа віра у соціальну справедливість призведе до небажаних політичних рішень, а сам соціальний устрій неодмінно наблизатиметься до тоталітаризму. Врешті-решт, боротьба за соціальну справедливість призводить, на думку Ф. Хайека, до знищення головної передумови моральних цінностей в суспільстві — свободи особистості. В цілому класична ліберальна позиція, якої дотримувався і розвивав Ф. Хайек, містить три головні постулати: проголошення свободи особи, визнання ринкового механізму як єдино ефективного, заперечення соціальної справедливості².

Інший представник ліберального крила М. Фрідмен не заперечував соціальну справедливість як поняття і явище та розглядав його у контексті рівності і свободи. При цьому М. Фрідмен виокремлює три різновиди рівності — особисту рівність, рівність можливостей і рівність результатів.

На думку М. Фрідмена, особиста рівність і рівність можливостей не суперечать свободі. Інша справа — рівність результатів і його зв'язок зі свободою. Тут висновок М. Фрідмена такий: соціум, який ставить рівність результатів вище за свободу, втрачає врешті-решт як рівність, так і свободу. Соціум, який розглядає свободу як головну цінність, дістає, навіть не ставлячи перед собою такого завдання, і більшу свободу, і більшу рівність. Отже, у М. Фрідмена, як і у Ф. Хайека, в системі цінностей суспільства пріоритет належить свободі особистості.

¹ Єременко В. Соціальна економіка: Навч. посіб. — Вид. 3-тє, оновлене. — К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2009. — С.199.

² Див.: Hayek F. A. Low, Legislation and Liberty. — Vol. 2. — London, 1976.

У системі поглядів на проблематику соціальної справедливості заслуговують на увагу дослідження та висновки Дж. Роулза. Проблематику соціальної справедливості Дж. Роулз пов'язує з двома визначальними принципами розвитку соціуму — свободи і відмінностей. Перший принцип означає, що кожна людина має право на необмежену свободу, яка не заперечує і не заважає свободі інших. Щодо принципу відмінностей, то він поширюється на розподіл доходів і багатства.

Зазначимо, що система поглядів Дж. Роулза небездоганна, втім, заслуговує на увагу. У тому чи іншому суспільстві можна виділити, вважає Дж. Роулз, як мінімум дві групи людей. До однієї з них належать люди, які мають кращі фізіологічні та розумові дані, талант. До іншої входять менш обдаровані, менш спритні у справах, менш мотивовані тощо. Порядок відносин між цими групами людей, враховуючи їх відмінності та факт «нерівності», на думку Дж. Роулза, має бути таким: соціальні й економічні нерівності слід організувати у такий спосіб, аби вони привели до більшої вигоди для найменш забезпечених громадян і при відмінностях у заняттях та соціальному статусі надавали усім «умови чесної рівності можливостей». При цьому Дж. Роулз наголошує: нерівність, організована в інший спосіб, неминуче викличе соціальне напруження та невдоволення бідних верств суспільства.

Отже, за теорією Дж. Роулза в суспільстві неминучі природні відмінності між людьми і нерівність, якій слід надавати справедливого характеру («справедлива нерівність»), зиски «більш удачливих» мають існувати лише у тих межах та в розмірах, від яких певною мірою виграють і «менш удачливі». Акцентуємо увагу й на тому, що справедливість Дж. Роулз убачає в тому, що усі соціальні блага необхідно розподіляти рівномірно лише у тому випадку, якщо нерівний розподіл нікому не дає користі. Важливу роль у становленні так званої *соціальної нерівності* та досягненні соціальної справедливості Дж. Роулз відводить інституту політичного консенсусу¹.

Соціальну справедливість, на думку автора, слід розглядати у контексті реалізації базових можливостей людей, а саме можливості сформувавши належний трудовий потенціал та його реалізувати, можливості скористатися своїми правами та їх захистити,

¹ Див.: Rawls G. A Theory of justice. — Oxford, 1972.

можливості здобути матеріальні та нематеріальні блага, які забезпечують гідні умови життя та узгоджуються із внеском людини у суспільний розвиток.

Отже, соціальна справедливість — це рівність можливостей, рівність, що пропорційна конкретним здібностям, зусиллям, досягненням. Вона передбачає нерівність через відмінності в індивідуальних здібностях, заслугах, досягненнях людей попри рівність стартових можливостей і рівність перед законом. Нерівність такого типу визначається як справедлива¹.

1.4. Соціалізація і стійкий розвиток

З наведених раніше автором засновків та обґрунтувань впливає, що соціалізація відносин у сфері праці — багатопланове, складне суспільне явище, для якого характерна соціальна динаміка, пошук шляхів оптимізації інтересів суб'єктів, що перебувають на «полі» соціально-трудової сфери, прагнення до соціального консенсусу в складному й суперечливому «світі праці». Мають рацію науковці, які наголошують на тому, що багатотисячолітня історія людства являє собою не що інше, як історію пошуку кращої долі та більш справедливого соціально-економічного устрою для абсолютної більшості людей.

Варто зазначити, що на рубежі двох тисячоліть, незважаючи на всі труднощі, суперечності, перманентні кризові явища тощо, у царині соціально-економічного розвитку в цілому і розвитку соціально-трудової сфери зокрема також спостерігається позитивна динаміка. Втім ця динаміка є далеко не тією, на яку розраховувало людство ще 10—15 років тому. Асиметрія в економічному і соціальному розвитку, що є реальністю сьогодення, зумовлює нестійкість суспільного розвитку.

Нестабільність сучасного світу, що посилюється під впливом процесів глобалізації та інших об'єктивних і суб'єктивних чинників², зумовлює необхідність пошуку нових способів розвитку цивілізації.

¹ Див.: Шевчук П. І. Соціальна політика. — Львів: Світ, 2003. — С. 6—7

² Див.: Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 26—31, 51—71, 222—223.

Зазначимо, що нині в науковій літературі широко обговорюються три можливі шляхи суспільно-економічного розвитку, а саме:

1) подальший розвиток глобалізаційних процесів у сучасному варіанті;

2) антиглобалізація, прихильники якої вважають за необхідне жорстко обмежити міжнародні економічні відносини та повернути глобальний бізнес у рамки національних економік;

3) глобалізація і стійкий розвиток або так звана *глобалізація з людським обличчям*.

Вважаємо, що перші два можливі способи суспільно-економічного розвитку, виокремлені вище, є неприйнятними. Перший із них розглядаємо як глухий кут, оскільки він розширює всю гаму економічних, екологічних, соціальних суперечностей та породжує все нові конфлікти. Другий вважаємо нереальним, оскільки повернути глобальний бізнес у національні рамки — це приблизно таке ж завдання, як повернутися до феодалських відносин після завершення промислової революції.

Суспільно-економічний розвиток, що передбачає поєднання глобалізаційних процесів зі стійким розвитком, більш складний за формами, методами, «технологією» його забезпечення, ніж перший шлях розвитку. Водночас він реальніший, ніж другий, і такий, що має «приручити» глобалізацію, надати їй соціально орієнтованого характеру.

Розглядаючи теоретико-методологічні та прикладні аспекти стійкого розвитку, маємо звернути увагу на таке. Незважаючи на те що термін «стійкий розвиток», як і відповідна концепція, з'явився у 80-ті роки ХХ ст., філософські аспекти цієї проблематики висвітлено ще у роботах Ф. Енгельса, А. Тойнбі, В. Вернадського, М. Кондратьєва та інших вчених. Важливий внесок у розробку концепції стійкого розвитку зробили вчені Римського клубу, які виокремили соціальні проблеми як глобальні проблеми людства, обґрунтували, що однією з передумов розв'язання соціальних, економічних та екологічних конфліктів є забезпечення справедливого розподілу наявних благ і послуг.

Ще раз наголошуємо, що концепція стійкого розвитку виникла як відповідь на негативні наслідки глобалізації, передусім соціальні. Зазначену вище концепцію було ухвалено в червні 1992 р. у Ріо-де-Жанейро на Конференції ООН з навколишнього середовища і розвитку. У роботі Конференції взяли участь глави, члени

урядів і експерти 179 держав, а також представники наукових і ділових кіл, неурядових організацій. Проведенню цієї Конференції передувала значна підготовча робота, що охоплювала, зокрема, наукове опрацювання нової моделі розвитку цивілізації. Так, у 1983 р. з ініціативи Генерального Секретаря ООН було створено Міжнародну комісію з навколишнього середовища і розвитку, яку очолила прем'єр-міністр Норвегії Г.Х. Брундтланд. 1987 року було опубліковано звіт цієї комісії «Наше спільне майбутнє». З того часу, коли було опубліковано звіт комісії, у міжнародний обіг увійшло поняття «sustainable development» — стійкий розвиток (рос. — устойчивое развитие. — *Ает.*).

Автори вищезгаданого звіту під стійким розвитком розуміють таку модель соціально-економічного розвитку, за якої досягається задоволення життєвих потреб нинішнього покоління людей без того, щоб майбутні покоління були позбавлені такої можливості. Саме це визначення стало основою формулювання стійкого розвитку, яке закріпилося в документах, що прийняті у Ріо-де-Жанейро на Конференції ООН у червні 1992 р., серед яких наведемо такі, як Декларація з навколишнього середовища і розвитку, Порядок денний на XXI століття. Основною тезою зазначеного вище звіту є та, що економіка має задовольняти потреби людей, але її зростання має вписуватися в межі екологічних можливостей планети. Автори доповіді закликали світову спільноту до започаткування «нової ери економічного розвитку, безпечного для навколишнього середовища».

З документів, які прийняті на міжнародному рівні, випливає, що мета стійкого розвитку полягає у забезпеченні соціально-економічного прогресу, який уможливує подолання найскладніших економіко-екологічних проблем і соціальних суперечностей та забезпечує задоволення матеріальних і духовних потреб як нинішніх, так і майбутніх поколінь.

Для досягнення зазначеної мети стійкий розвиток має передбачати:

- економічне зростання, що необхідне для досягнення прийнятних матеріальних стандартів життя, боротьби з бідністю;
 - досягнення соціально прийнятної диференціації доходів.
- При цьому має зменшуватися прірва між рівнем доходів у різних країнах, а також досягатися вирівнювання між різними верствами населення в межах однієї країни;

- підвищення значущості духовних цінностей, задоволення духовних потреб людей, подолання соціальних антагонізмів;
- збереження рівноваги екосистем, що історично склалися, заради безпечного майбутнього людства.

Підкреслимо, що стійкий розвиток як наукова категорія та соціально-економічне явище перестав бути лише предметом наукових досліджень. Усвідомлення його значущості привело до включення відповідних положень у програмні документи, які визначають мету розвитку окремих країн та їхніх об'єднань. Так, у статті 2 Договору про Європейський Союз (Амстердамська версія) як мета цього об'єднання країн проголошується «...сприяння економічному і соціальному прогресу та високому рівню зайнятості, а також забезпечення зваженого і стійкого розвитку, зокрема через створення простору без внутрішніх кордонів, через укріплення економічної і соціальної згуртованості...».¹ У проекті Договору про Конституцію для Європи (ст. 3.3) його автори зазначають: «Євросоюз прагне до стійкого розвитку Європи на основі зваженого економічного росту, до конкурентоспроможного соціального ринкового господарства, орієнтовано на повну зайнятість і соціальний прогрес».²

Повертаючись до теоретико-методологічних засад стійкого розвитку, маємо визнати, що зазначений вище термін містить певну суперечливість з огляду на первинне значення слів «стійкість» та «розвиток». Справді, «стійкість» передбачає рівновагу, тимчасом як «розвиток» можливий лише за умови постійного виходу системи з рівноважного стану. Зазначимо також, що «стійкість» можна розглядати як здатність утримувати рівновагу (не падати, не руйнуватися) і як стабільність, тобто здатність не змінюватись або підтримувати певні стійки темпи поступального руху.

Суперечливість терміна «стійкий розвиток» стає менш очевидною, якщо під ним розуміти стан перманентного відтворення динамічної рівноваги з періодичною зміною рівня розвитку, за якого відбувається постійне розв'язання суперечностей між внутрішніми компонентами системи розвитку, а життєзабезпечувальні параметри природи, соціуму не наближаються до межі катастрофічних, небажаних для системи трансформацій.

¹ *Vinette Lotmar*. Европейская социальная модель и социальная сплоченность: какую роль играет ЕС? // Человек и труд. — 2006. — № 1. — С. 23.

² Там само.

Інтереси чіткого формулювання змісту поняття «стійкий розвиток», усвідомлення його якісних характеристик потребують неодмінного врахування того, що для кожної людини, держави, суспільства дійсно існує необхідність стійкого розвитку як розвитку поступального; розвитку, за якого узгоджується досягнення економічних і соціальних завдань; розвитку, що забезпечує підвищення добробуту людей і за якого немає загрози екосистемі; розвитку, що забезпечує підвищення якості життя абсолютної більшості населення в умовах стійкості біосфери, тобто в умовах, коли виробничо-господарська діяльність не породжує перевищення допустимого порога погіршення біосфери і деградацію природних систем; розвитку, який задовольняє потреби теперішнього часу, забезпечується функціонуванням соціально орієнтованої ринкової економіки та дією інститутів громадянського суспільства і не ставить під загрозу спроможність майбутніх поколінь задовольнити свої потреби.

Для динамічних систем, а саме такою є система стійкого розвитку, як сукупність об'єктів, суб'єктів, форм, методів, принципів, що діють та застосовуються в цій царині, стабільність, рівновага означають не консервацію існуючого стану, а еластичну змінність, за якою зберігається цілісність системи, її здатність до самовідновлення і відтворення. Отже, стійкий розвиток — це відтворення стану динамічної рівноваги і пов'язаної з цим еластичності таких підсистем, як економічна, політична, демоекономічна, соціально-трудова та екологічна; це такий розвиток, що забезпечує підвищення якості життя абсолютної більшості населення й не супроводжується погіршенням середовища та деградацією природних систем.

Особлива роль у забезпеченні стійкого розвитку суспільства належить соціально-трудовим відносинам, а саме їхньому змісту, характеру, типу, оскільки майже всі соціально-економічні процеси опосередковуються взаєминами між людьми. При цьому соціально-трудова відносина впливають на всі складові стійкого розвитку, передусім на стійкість соціально-економічного розвитку та соціально-політичну стабільність.

Розглядаючи теоретичні та прикладні аспекти стійкого розвитку та ролі соціально-трудових відносин у його забезпеченні, маємо виходити з розгляду особистості як діалектичної єдності та виокремлення в ній природного, соціального та індивідуального, усвідомлення того, що людина є одночасно часткою живої природи, членом

суспільства, індивідом із набором специфічних властивостей і якостей. Якщо розглядати особистісний фактор з позицій стійкого розвитку, то маємо акцентувати увагу й на тому, що це не просто один із факторів виробництва, а найбільш творче, продуктивне, продукуюче начало природи й суспільства. Тому змістом соціально-трудових відносин з огляду на потребу стійкого розвитку має бути не лише забезпечення належного рівня життя, а й формування найманих працівників «нової формації», для яких досягнення цілей стійкого розвитку стає однією з основних потреб.

Вплив соціалізації відносин у сфері праці на стійкість розвитку економіки і суспільства здійснюється завдяки формуванню найбільш сприятливих умов, за яких такий розвиток набуває динаміки, є передбачуваним і прогнозованим. Сприйняття абсолютною більшістю населення існуючих відносин у сфері праці як справедливих, «здорових» сприяє підвищенню соціальної згуртованості, тож і стійкості розвитку.

Сутність доктрини соціальної згуртованості, її значення, складники розвитку стають зрозумілими, якщо цей суспільний інститут розглядати з таких позицій:

Перша. Соціальна згуртованість заснована на соціальних правах і доступі усіх громадян до своїх прав, а отже, реальній можливості ними скористатися та захистити їх.

Друга. Запорукою соціальної згуртованості є висока довіра громадян до інститутів влади та інших інститутів громадянського суспільства, як і довіра між громадянами та їх соціальними групами.

Третя. Обов'язковим атрибутом соціальної згуртованості суспільства є соціально відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту та соціальної інтеграції.

Четверта. В основі соціальної згуртованості суспільства — добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні й стабільні суспільні відносини.

П'ята. Соціальна згуртованість — це стан суспільства, в якому його члени діють відповідально, соціальний діалог є повсякденною нормою, наявні інститути і процедури сприяють активному залученню людей до публічного, культурного і трудового життя суспільства.

Шоста. Соціальна згуртованість передбачає задіяння демократичних принципів прийняття суспільно значущих рішень.

У сукупності це має створити атмосферу солідарності, утвердження на практиці принципів соціальної справедливості, звести до мінімуму відчуженість, досягти суспільної згоди з ключових питань життєдіяльності людини та її соціального розвитку, мінімізувати соціальну ізоляцію та соціальну дезінтеграцію. Як критерії (інтегратори) соціальної згуртованості слід розглядати показники, що характеризують рівень диференціації доходів; відносні і абсолютні показники бідності; рівень довіри громадян до державних, соціальних, політичних інститутів, наявність дискримінації; рівень маргіналізації та соціальної дезінтеграції.

Особлива роль у становленні та розвитку соціальної згуртованості належить такому неформальному інституту, як довіра, та соціальному капіталу, що формується у суспільстві на усіх його рівнях. Є всі підстави стверджувати, що соціальна згуртованість — це свого роду «нагорода» суспільству за його внутрішню гармонію та довіру, що утверджується між членами суспільства та його суспільними групами.

Соціальна згуртованість має, з одного боку, об'єктивні передумови щодо становлення та розвитку, а з іншого — немало чинників, які перешкоджають такому розвитку подій.

До об'єктивних передумов становлення інституту соціальної згуртованості маємо віднести:

— підвищення рівня і якості життя населення у більшості країн. Незважаючи на перманентні кризові явища останніх років, у динаміці простежується покращення показників, що характеризують матеріальний добробут населення;

— нову якість робочої сили, яка потребує більш «соціалізованого» ставлення до свого буття;

— розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини;

— посилення ролі міжнародно-правових норм у царині соціально-трудова відносин.

Водночас активізується дія цілого ряду чинників, що перешкоджають встановленню цивілізованих відносин у соціально-трудова сфері та зростанню соціальної згуртованості суспільства.

До останніх слід віднести:

• стале поширення ліберальних концепцій у царині формування політики економічного та соціального розвитку;

• зростаючу індивідуалізацію 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-трудоу сферу;

• зростаючу поляризацію у рівнях доходів населення;

• формування суспільства споживання та суспільства «індивідів», що сповідує споживацькі настрої та мотиви поведінки;

• деградацію моральних цінностей та трудових настанов громадян;

• нерозвиненість відносин, що мають віддзеркалювати демократичний устрій суспільства;

• зростання розбіжностей між проголошеними соціальними правами і практикою їх реалізації.

Наслідком дії означених вище чинників є те, що в усіх суспільствах, не виключаючи і ті, що зазвичай називають громадянськими, тією чи іншою мірою існує як соціальна згуртованість його членів, так і соціальна відчуженість. При цьому співвідношення у суспільстві станів «злагода» — «розбіжність» дедалі частіше складається на користь останнього. Це дає підстави багатьом дослідникам, політичним лідерам вважати, що соціальна згуртованість перебуває під загрозою. У будь-якому разі можна стверджувати, що до основних суперечностей, що повсякденно спостерігаються соціумом у різних частинах земної кулі, маємо віднести суперечності між зниженням соціальної згуртованості під впливом цілого ряду чинників, на яких наголошувалося вище, та потребою забезпечення стійкого розвитку економіки та суспільства, а отже, необхідністю нового рівня та якості соціальної згуртованості.

Зважаючи на сучасний стан та тенденції розвитку соціально-трудоу сфери під впливом глобалізації та інших чинників, що продукують ризики у цій царині, стає зрозумілим підвищений інтерес науковців, політиків, адміністративних органів Європейського Союзу, Ради Європи, інших міжнародних організацій до соціально-трудоу проблематики. Ще раз наголосимо, що це є реакцією на негативний розвиток подій у соціально-трудоу сфері, проявом яких стала все більша поляризація у доходах на-

селення більшості країн, зростаюча неузгодженість між інтересами соціальних верств та їх груп, дезінтеграція сучасних суспільств, підвищення рівня індивідуалізації у найширшому розумінні її сутності тощо.

Соціальна згуртованість має стати запорукою соціальної стабільності, толерантних відносин між владою та громадянами в умовах економічної нестабільності, масштабних організаційних, структурних та фінансово-економічних перетворень, які стають повсякденним явищем, породженим глобалізацією та потребою набуття конкурентних переваг; мінімізації ризиків недовіри між соціальними партнерами.

1.5. Тенденції розвитку соціально-трудової сфери та можливості соціалізації притаманних їй відносин

З-поміж проблем, що безпосередньо пов'язані з соціалізацією відносин у сфері праці, винятково важлива роль належить науковому забезпеченню розвитку соціально-трудової сфери, від якої значною мірою залежать як темпи, так і якість економічного та соціального розвитку.

Наукове забезпечення основних принципів, напрямів 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. політикум, владні структури, інші інститути громадянського суспільства за активної участі наукової спільноти освоїли мистецтво розв'язувати очевидні проблеми соціально-трудової сфери, виконувати масштабні, нерідко різно векторні 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-трудої сфері, су-

часного бачення шляхів забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.

Змушені констатувати, що українське суспільство (і очевидно не тільки воно) вже заплатило високу ціну за концептуальний політико-економічний вакуум в соціально-трудовій політиці минулих двох десятиліть. Його заповнення передбачає серйозне наукове осмислення попереднього досвіду. Нині як ніколи необхідний неупереджений аналіз досягнень і прорахунків, оцінка дій і бездіяльності, розуміння уроків минулого й усвідомлення викликів майбутнього. За цифрами та фактами, які ілюструють очевидні і поверхневі процеси, можемо і зобов'язані бачити, аналізувати, узагальнювати, виявляти тенденції у сфері соціально-трудового розвитку як результат глибинного 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 та управління, зниженням рівня соціальної активності й трудової апатією, переважанням формальних, централізованих установок у застосуванні форм і методів організації праці і т.д. Сутність змін у сфері праці, які мали відбутись у найбільш загальному трактуванні, полягали у привнесенні принципів ринкової економіки в трудові правовідносини, в методи узгодження інтересів соціальних партнерів, в економіку і організацію праці, менеджмент персоналу та систему соціально-трудо-вих відносин, яка їх відображає.

На сьогодні можемо констатувати лише одне: криза в сфері праці триває (зрештою вона і не припинялася), вона лише модифікувалася під впливом нових факторів, і національне забарвлення кризи праці дедалі більше доповнюється забарвленням глобального характеру. У розвиток цієї тези доречно підкреслити, що кризові явища в «світі праці», у «світі соціально-трудо-вих відносин» — це навіть не феномен країн СНД або країн з перехідною економікою. Певною мірою це — загальносвітове явище з більш-менш глибоким проявом у конкретно взятій країні.

Парадокс і чи не основна суперечність, яка виявилася на межі двох тисячоліть, полягає в тому, що в період, коли економіка, здавалося б, нарешті може працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, політичні, орга-

нізаційні, інституційні умови, світ, образно кажучи, «перекинувся», — інститути суспільства, економіки почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність все стійкіше превалює над соціальною спрямованістю. Зазначене — наслідок дії багатьох факторів, серед яких провідну роль відіграє 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 діалога в регулюванні означених вище відносин.

За оцінкою автора, глобалізація світової економіки та її ідеологічне супроводження — ринковий фундаменталізм, лібералізація економічної політики, набачене зростання конкуренції у різноманітних її проявах зумовили зародження в масштабах всього світового соціуму сучасної форми капіталізму — більш несправедливого, більш нестійкого, більш орієнтованого на економічний успіх. За нашими висновками, той капіталізм, що мав місце наприкінці ХІХ — початку ХХ ст. у межах окремо взятої країни, нині формується в масштабах світу.

Одночасно підкреслимо, що йдеться не про глобальну, цілеспрямовану, керовану десоціалізацію. Йдеться про інше — про посилення конкурентної боротьби, невпинні війни на ринках товарів і капіталів; формування міжнародних корпорацій, які все 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 же стає її зворотний бік — соціально-трудова компонента. Але цілком очевидно і те, що кожна країна має свою глибину, масштаби деформацій, суперечностей у соціально-трудовій сфері, а отже, і співвідношення «соціалізація» — «десоціалізація» відносин у сфері праці.

Дослідження, виконані нами останніми роками з «трудової» тематики, переконують у тому, що як у розвинутих країнах, так 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 прикладах розвинутих країн, як і прикладах з вітчизняної практики, щодня можемо переконуватися в складному переплетенні суперечливих тенденцій у розвитку «світу праці», серед яких акцентуємо увагу на таких:

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

2) набуває гіпертрофованих розмірів диференціація заробітної плати працівників, яка все більше не відображає реальні відмінності у рівнях накопиченого людського капіталу та результати його використання;

3) на тлі поліпшення структури робочих місць і в цілому стабільного підвищення середньої заробітної плати найманих працівників розширюється гето маргінальної зайнятості з винагородою за працю, яка не забезпечує гідні умови життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається в значних масштабах і виступає одним із чинників, які знижують соціальну згуртованість суспільства;

4) відбуваються багатовекторні й широкомасштабні зміни на ринку праці, зокрема, небачених раніше масштабів 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 насамперед найманих працівників;

5) усе виразніше проявляються ознаки десоціалізації соціально-трудова відносин, проявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т.ч. розвинутих; утруднення 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;

б) суперечливі, багатовекторні зміни відбуваються на «полі» регулювання соціально-трудої сфери. За формальними ознаками регулювальний вплив інститутів-норм зберігається та урізноманітнюється. Втім реальність є такою: інститути-норми, що представлені законодавчими актами, мають тенденцію до лібералізації (реакція на гнучкість ринку праці. — *Авт.*) або взагалі не реагують на зміни у сфері безпосереднього докладання праці, а договірне регулювання все більше не охоплює усіх складових «світу» соціально-трудоих відносин і в одних випадках має імітаційний характер, в інших — є формальний через неможливість встановити, з ким вести переговори, хто є власником, на якому рівні вести соціальний діалог тощо.

До цієї ж тенденції примикає й інша, що має ментальне забарвлення, а саме: інститути-норми, що імплементуються у вітчизняну практику, за атрибутами такі або майже такі, як і ті, що діють у розвинутих країнах світу. Втім досвід засвідчує, що, потрапляючи у реальну вітчизняну практику, ті чи інші формальні інститути починають «обростати» неформальними відносинами й особистими зв'язками. Змушені констатувати, що за роки ринкової трансформації в Україні сформувався такий суспільний устрій, відмітною рисою якого стала не тільки і не стільки слабкість інститутів норм, скільки їх глибинна мутація;

7) інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки, створення умов для стійкого соціального розвитку вимагають все 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-трудої сфери характерним є складне, різновекторне переплетіння факторів, одні з яких сприяють підвищенню соціальної згуртованості (підвищення рівня і якості життя населення у більшості країн. Незважаючи на перманентні кризові явища останніх років, у динаміці простежується покращення показників, що характеризують матеріальний добробут населення; нова якість робочої сили, яка потребує та вимагає більш «соціалізованого» ставлення до свого буття; розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини). Водночас ціла низка ін-

ших факторів (стале 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-трудова сферу; зростаюча поляризація у рівнях доходів населення; деградація моральних цінностей та трудових установок громадян; нерозвиненість відносин, що мають віддзеркалювати демократичний устрій суспільства; зростання розбіжностей між проголошеними соціальними правами і практикою їх реалізації тощо) «працюють» на зниження соціальної згуртованості. Є всі підстави для твердження, 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 у найширшому її розумінні. Зміни, які відбуваються в культурі соціальної поведінки людей, прагнення останніх розв'язувати проблеми самостійно, масові настрої десолідарності дають підстави стверджувати про формування у світі, який глобалізується, «індивідуалізованих суспільств» або принаймні про зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномену, який працює на зниження соціальної згуртованості;

10) основні сегменти соціальної структури суспільства все більше відрізняються за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільства, що 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 удосконалення форм, методів, напрямів управління персоналом. Утім набір та зміст останніх часто-густо не спрацьовує в умовах, коли економіка дедалі більше функціонує на постіндустріальних засадах, коли основними факторами розвитку стають знання, інтелект, інформаційно-комунікаційні технології.

При цьому необхідно усвідомлювати, що глобальна економіка щоденно продукує все нові проблеми і необхідність пошуку відповідей на питання, які ще вчора були другорядними або взагалі не актуальними.

З-поміж останніх акцентуємо увагу на таких:

1. Як уникнути крайнощів в жорсткості та гнучкості трудових відносин і забезпечити при цьому їх стійкий розвиток?

2. Чи може зростаюча гнучкість ринку праці не вступати у 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 (нерівності в доходах, володінні власністю, доступності до суспільних благ)?

5. Що зробити для того, щоб соціальна сфера розглядалася політикумом 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 упродовж усієї економічної активності з гнучкістю, яка необхідна роботодавцю 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 цілий ряд інших, з позицій економічної науки, домогтися відчутних змін на краще на «полі» соціально-трудова розвитку буде вкрай проблематично або ж взагалі неможливо.

Маємо констатувати, що проблематиці формування та розвитку соціально-трудова сфери за сучасних економічних умов присвячено немало публікацій. Проблема, однак, полягає у тому, що чимала частка наявних наукових публікацій містить загальні міркування щодо розвитку соціально-трудова сфери у сучасних українських умовах або ж констатує недоліки соціально-трудо-

вих відносин. Такі наукові розробки не можуть розглядатись як внесок у теоретичне узагальнення та практичне розв'язання нагальних соціально-трудоових проблем.

У цьому ж контексті зазначимо, що проблематика регулювання та розвитку соціально-трудоової сфери здебільшого розглядаються як закони лінійної парадигми. Відповідно, в економічних категоріях, сутнісних характеристиках і формулюванні тенденцій розвитку соціально-трудоової сфери все ще домінує розуміння стійкості, безперервності, лінійних залежностей та лінійної стабільності. Втім лінійні залежності у розвитку соціально-трудоової сфери та позитивна її динаміка — це вже відлуння минулого.

Розвиток соціально-трудоової сфери на рубежі двох тисячоліть — віддзеркалення здебільш нелінійних залежностей. Тому наука про «світ праці» і «світ соціально-трудоових відносин», що свого часу сформувалася на фундаменті класичної політекономії, а згодом неокласики та інших економічних шкіл, потребує перегляду багатьох постулатів та нового бачення природи явищ і процесів, що мають місце 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-трудоової сфери.

Науковому опрацюванню актуальних проблем розвитку соціально-трудоової сфери присвячена монографія, що підготовлена автором¹. Не претендуючи на повноту викладення усіх аспектів цієї складної і багатогранної проблематики, автор цього видання намагався посилити концептуальну основу формування та розвитку соціально-трудоової сфери, будучи впевненим у тому, що опрацюванню та розв'язанню часткових питань має передувати розкриття фундаментальних засад, які визначають динаміку, тенденції розвитку означеної сфери та притаманних їй відносин.

Продовжуючи традицію, започатковану в одній з попередніх монографій², автор прагнув уникнути традиційного поділу соціально-трудоової проблематики на «їхню» і «нашу», натомість у монографії досліджуються суперечності та трансформації у царині соціального розвитку, що притаманні усім сучасним економіч-

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

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

ним системам, а наявні 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, внаслідок 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, відсутність або імітація продуктивної дії багатьох інститутів-організацій, мутація діючих механізмів реалізації соціально-трудової політики, небажання з боку політикуму, багатьох суб'єктів громадянського суспільства позбутися міфів у царині соціального розвитку тощо), з іншого боку, соціально-трудові відносини в Україні перебувають в україн нестійкому стані.

Задля оптимізації інтересів соціальних партнерів на «полі» соціально-трудової сфери України маємо внести суттєві зміни в діючу модель відносин у сфері праці, розвиток якої (як це впливає з проведеного дослідження) слід здійснювати за такими напрямками:

➤ «інвентаризація» наявної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до чинного законодавства. Це має унеможливити подальше 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 подальшу деградацію соціальної сфери, 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;

➤ удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці, передусім прийняття Трудового кодексу, побудовано-

го 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 ефективної діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіянні потенціалу соціального партнерства;

- створення дієвого механізму контролю за дотриманням 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 отримувати 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 засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці;

- надання доступу трудящим і їхнім представницьким органам до інформаційних мереж підприємств задля отримання 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 (не фінансових) звітів та проведення соціального аудиту.

Важливою передумовою забезпечення стійкого розвитку соціально-трудова сфери України має стати реальне, широкомасштабне підвищення соціальної відповідальності бізнесу. Останніми роками серед бізнесових структур зростає усвідомлення, що соціально відповідальна поведінка — це не суцільні витрати, а інститут, який має закласти основи стійкого розвитку. Але процес «прозоріння» йде надзвичайно повільно. Пришвидшити його спільно з бізнесовими структурами мають науковці, інститути держави та громадянського суспільства. Маємо задіяти весь арсенал засобів, методів, принципів, «технологій» підвищення соціальної відповідальності бізнесу, які є надбанням світової спільноти, — від прийняття професійних етичних кодексів аж до запровадження цілісних систем корпоративної соціальної відповідальності. 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 свідчить, що наявні тепер моделі КСВ мають «національне» забарвлення, котре визначається не в останню чергу участю держави у регулюванні соціально відповідальної поведінки, а саме масштабом і арсеналом методів такої участі. Так, американська модель КСВ з погляду правозастосування заснована 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.

Гадаємо, 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 дієвим державним регулюванням соціально відповідальної поведінки.

Вважаємо, що 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 відповідальних корпорацій; ініціювання та стимулювання підготовки кадрів з напрямку «Менеджмент соціальної відповідальності», пропагування значення соціально відповідальної поведінки. Українці важливо бодай 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 його розумінні — це включеність і участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності й належності до суспільства, що засноване 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 накопиченого людського і соціального капіталу, демонструє нову якість економічного і соціального розвитку. Цілком очевидно, що соціальна згуртованість забезпечується не політичними гаслами та лише добрими намірами. Вона 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 надзвичайно важливим є усвідомлення органами законодавчої і виконавчої влади, представницькими органами усіх соціальних сил цінностей і пріоритетів, на яких базується зазначена вище доктрина. Підкреслимо, що у чинних в Україні законодавчих і нормативних актах проблематика соціальної згуртованості

не знайшла закріплення та постановки 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 проявів 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 необхідне віднести соціальну згуртованість до національних стратегій та пріоритетів. Має бути розроблена програма заходів у цій сфері як складник стратегії розвитку соціальної політики. Необхідно запровадити ряд заходів інституціонального, управлінського характеру, які мають забезпечити координацію міжвідомчої наукової і практичної діяльності у галузі соціальної згуртованості. Конче необхідно опрацювати та затвердити показники (індикатори) соціальної згуртованості й запровадити моніторинг стану останньої на загальнодержавному та регіональному рівнях. Підвищенню соціальної згуртованості має сприяти ратифікація ряду міжнародних нормативно-правових актів і, зокрема, Європейського кодексу соціального забезпечення.

Для посилення «трудової» компоненти соціальної згуртованості суспільства конче потрібне прийняття нового Трудового кодексу, Законів України «Про соціальний діалог», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди» та безумовне виконання норм діючих законодавчих актів.

Потребує підвищення регулювальна роль держави у соціально-трудовій сфері¹. Важелем цього (поміж іншого) має стати використання нового, більш широкого переліку мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які випливають з Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці². Отже,

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

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

Йдеться про необхідність розробки національної системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці та запровадження її на практиці.

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

І насамкінець, історичний досвід переконливо свідчить, що упродовж останніх 200 років жодна країна світу не вийшла на провідні позиції в соціально-економічному розвитку, якщо вона не ставала лідером у сфері інновацій і управління (у тому числі соціального), не орієнтувалася на найвищі соціальні стандарти світового рівня. Україна прагне зайняти гідне місце у світовому таблиці про ранги, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку та громадянське суспільство. Для досягнення цього необхідно ставити і розв'язувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не опинитися на периферії світового співтовариства.

Розділ 2

ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Актуалізація системи цінностей в епоху глобалізаційних змін

Глобалізація як новий етап в розвитку світової економіки бере свій початок у другій третині ХХ століття і являє собою більш високий ступінь інтернаціоналізації процесів організованого використання матеріальних та нематеріальних ресурсів у масштабі всієї планети, посилення взаємозалежності національних економік, переплетення соціально-економічних процесів, що відбуваються у різних регіонах світу, підвищення мобільності і збільшення ресурсів транснаціонального капіталу, що забезпечує безпрецедентну свободу маневру на світовому ринку.

Рушійними силами глобалізації виступають:

- подолання нерівномірного розміщення сировинних і енергетичних ресурсів по території планети;
- природно-кліматичні й економіко-географічні відмінності, що зумовлюють територіальний поділ праці, спеціалізацію країн і викликають розвиток і поглиблення взаємозв'язків між ними;
- досягнення транспорту і комунікацій;
- наростання відкритості ринків і міжнародних відносин;
- прискорення темпів технологічних нововведень і виведення інновацій та винаходів на ринок.

За виключно зовнішніми, поверхневими, ознаками глобалізація представлена: виробництвом, що набуває всесвітніх масштабів у своїх єдиних принципах і підходах; надзвичайною (порівняно з попереднім станом) відкритістю світу; домінуванням фінансів над виробництвом і стрімкою всесвітньою фінансовою інтеграцією, інформаційною революцією та Інтернетом, чия всесвітня мережа зростає фантастичними темпами. Загалом глобалізація була б неможлива без інноваційно-технічних досягнень, передусім у сфері інформаційних і комунікаційних технологій.

Розвиток комп'ютерних і комунікаційних технологій за останні 30 років найбільшу роль відіграв у величезному зростанні обсягів і

збільшенні швидкості міжнародних фінансових операцій. Ці технології дали змогу пропонувати велику кількість і широкий асортимент продуктів за дешевою ціною, здійснюючи всі операції в режимі реального часу, оскільки торгівля відбувається 24 години на добу по всій земній кулі. Сучасні комп'ютерні технології значно полегшують складні розрахунки ризиків і пов'язані з торгівлею найбільш хитромудрими продуктами, особливо деривативами. Створенню великих всесвітніх комунікаційних інфраструктур задля полегшення здійснення фінансових операцій будь-якого роду сприяли також приватні банки і фінансові корпорації.

Характерною рисою і сутнісною ознакою глобалізації є інтелектуалізація виробничих або (ширше) економічних процесів. Інтелект все більшою мірою виявляється домінантним чинником і за його значущістю в технологічних процесах, і за критеріями економічної та соціальної ефективності. Значущий, звичайно, тут лише прогрес передових країн. Йдеться про розвиток інтелектуальних продуктивних сил, про форму значного за розмірами нематеріального багатства в інноваційно-інформаційній сфері, що зростає надзвичайно швидкими темпами.

Проте слід зазначити, що в сучасних умовах в глобалізаційні процеси дедалі більше втягуються не тільки науково-техніко-економічні фактори, а й ціннісні складові поведінки, властиві одній країні чи цивілізації в цілому. До того ж усе частіше саме ціннісні фактори, тобто фактори культури і життєвих сенсів, стали визначати результат економічного успіху чи навпаки — занепаду. Тому нині в умовах глобальної відкритості формуються висновки про ціннісні орієнтири як про вирішальні фактори міжнародної впливовості та конкурентності на всіх ринках, зокрема, і на локальному та світовому ринках праці.

Більше того, на підставі оцінок впливу ціннісних факторів очікуються радикальні зміни в розміщенні сил на світовій арені. Так, самі американці прогнозують, що Китай у другій половині нинішнього століття залишить позаду США, тим більше — Західну Європу. Прогноз цей підтверджують як авторитетні рейтингові компанії, так і провідні наукові форуми, а також праці найвидатніших мислителів Заходу. Приміром, Всесвітня конференція з демографії, проведена ООН у 2004 р., винесла підсумкову резолюцію, що євроатлантична раса зазнає поразки і сходиться з історичної арени. Докладніше й аргументованіше висно-

вки про поразку США і ЄС в економічному змаганні з Китаєм та Індією щодо транснаціональних корпорацій (ТНК) робить Національна розвідувальна рада США у своїй аналітичній доповіді з назвою «Доповідь-2020». І це при тому, що за економічними, і тим паче за технологічними, параметрами Америка істотно випереджає ці країни.

Підстави для доводів щодо прийдешньої переваги полягають саме у сфері цінностей і життєвих смислів. Стає все більш очевидним, що витоки майбутньої (вже близької, а в чомусь уже й такої, що сталася) поразки Сполучених Штатів необхідно шукати у стрімкому занепаді й переродженні та деградації традиційних цінностей протестантства, заснованих на працьовитості, аскетизмі, самовдосконаленні та добробуті. Нині відбувається занурення цієї могутньої країни в безодню ажіотажної споживчої моделі¹, пов'язаної з гонкою за новими і новими благами, з непомірним марнотратством ресурсів, духовним спустошенням і з гіпертрофією культу задоволень а ще — у руйнуванні життєзмістовних орієнтирів, у штучності етики, котру лукаво називають *політичною коректністю*, і в холодному утилітаризмі, що заміняє собою колишній раціоналізм.

До цього слід додати, що Сполучені Штати, як і країни ЄС, швидко поглинаються третім світом, а юрби мігрантів, що заповнюють євроатлантичний простір, — це штучно утворений ослаблений світ.

На противагу цим країнам Китай, як і Індія, перебувають на зльоті — ціннісному й енергетичному. На ринкові відносини, розблоковані в Китаї саме до потрібної (а не до безмежної, як у нас) міри, вдало наклались і ренесанс конфуціанських цінностей, і ідеали соціальної справедливості, що дісталися у спадщину від недавнього минулого, і плановий приціл на довгострокове майбутнє в економічному та державному будівництві.

До речі, реформування в Китаї аж ніяк не обмежувалось економікою та державною сферою. Проводилось і цілеспрямоване реформування духовності, а також «щеплення» нових цінностей. Так, в найактивніший спосіб культивувалася націленість на інновації, чому сприяв властивий конфуціанству потяг до знань. У

¹ Слід зазначити, що споживча модель нічого спільного з добробутом не має. *Добробут* — це здорове зростання життєвого рівня, здорове задоволення людських потреб, що не відторгають ні культуру, ні спорт, ні інші форми людської життєдіяльності. А споживча модель — це підміна духовності речовими формами задоволення потреб, або російською — «вещизмом».

свідомість людей успішно втілювалася не прийнятна раніше в Китаї ідея відкритості, яка поєднувалася, проте, з настороженістю до всього шкідливого — аж до рецептів МВФ, яку наші українські державці і політики, на відміну від Китаю, прийняли і засвоїли заради задоволення заокеанських учителів.

Таким чином, сьогодні планетарні масштаби глобалізації базуються не тільки на економічній, а й на ціннісній основі. І саме сучасний етап глобалізації зумовлений тим, що трансформація та вмиле «прищеплення» саме нематеріальних факторів культури, звичаїв, традицій і життєвих сенсів, відтворення духовного підйому і ренесансу творчих цінностей та інтересів забезпечують прогрес розвитку сучасного цивілізованого суспільства.

2.2. Ціннісні орієнтири як поведінкові детермінанти

Цінності — це духовні й матеріальні феномени, що мають особистісний зміст, який являє собою мотив до активної діяльності. Цінності є метою й основою виховання, відіграють суттєву роль у регуляції соціальних взаємодій і при цьому вони виступають як:

➤ бажане і найкраще для даного індивіда або ж соціальної спільноти;

- стан соціальних зв'язків в суспільстві;
- зміст ідей;
- критерій оцінки реальних явищ;
- визначення змісту цілеспрямованої діяльності;
- регулятори соціальної взаємодії;
- внутрішні мотиватори, що спонукають до діяльності.

Життєві цінності при цьому складаються в основному стихійно, але під впливом життєвих факторів оточуючої людини дійсності. Своєю чергою ціннісні орієнтири — цілісне, структурно складне, особистісне утворення, що характеризується певними закономірностями взаємодії всіх його психологічних компонентів. При цьому кожний із компонентів може мати самостійне значення в процесі формування ціннісних орієнтирів.

Кожна людина бачить сенс життя в реалізації особистих планів і цілей, у самовираженні, вона прагне до більшої волі і свободи в своїй діяльності. Суспільство ж, навпаки, може існувати як

ціле, єдине утворення тільки за умови свідомості людей необхідності спільного існування і відповідно — прийняття єдиних правил, норм, цінностей.

Ця суперечність між загальними і приватними інтересами кожне суспільство вирішує по-різному. У тоталітарних державах особистий інтерес зводиться до другорядного і підкоряється суспільному. При цьому відбувається деформація самого загального інтересу.

Демократичні держави з більшим чи меншим успіхом намагаються зрівноважити два протилежні інтереси через пошук відповідних соціально-політичних ніш, у яких той і інший інтереси могли б здобути найвищий розвиток, не ущемляючи і не обмежуючи один одного. Наприклад, через розмежування цивільного права, покликаного створити систему інститутів, що становлять єдині національно-державні інтереси.

Друга суперечність, що визначає життєздатність суспільства, — суперечність між рухливою, мінливою природою особистих потреб та інтересів і стійкістю, стабільністю суспільства як необхідної умови його відтворення. Розв'язати цю суперечність можна по-різному. Можна перекрити доступ до інформації і зробити цю інформацію такою, що впливає на світосприймання індивіда дозованою і тим самим загальмувати відновлення духовного світу. Стабільність, що досягається примусом, неминуче обертається уповільненням темпів розвитку і навіть деградацією, якщо припиняється приплив в масову свідомість нових ідей і в рамках старих соціальних інститутів не можна задовольнити нові потреби і реалізувати нові цілі.

Індивід зі зміненою, оновленою системою цінностей, поглядів та інтересів становить загрозу старим соціальним структурам. Очевидно, у суспільстві мають складатися структури досить гнучкі, які здатні забезпечити зростаюче різноманіття інтересів (приміром, багатопартійність), забезпечити поширення різноманітної інформації, створити можливості оволодіння через систему освіти, науки, виробництва новими знаннями, уміннями, технологіями.

Цінності існують як цілісна система. Кожна система цінностей має ніби одне підґрунтя. Таким фундаментом виступають моральні цінності, у яких представлені бажані, кращі варіанти взаємин людей, їхніх зв'язків одна з одною, із суспільством у такій формі, як благо, добро і зло, обов'язок і відповідальність, честь і щастя.

Значними розбіжностями можуть характеризуватися системи цінностей соціальних верств, класів, груп суспільства. Існують також

розбіжності і між поколіннями. Але можливі конфлікти цінностей, ідеалів, а потім і соціальні конфлікти між соціальними групами людей можуть і мають регулюватися на базі загальнолюдських цінностей, що визнають безумовну цінність для людей, людського життя, а також суспільних (загальнонаціональних, загальнонародних) цінностей.

У стабільних суспільствах конфлікти цінностей розв'язуються в рамках наявної культури. Суспільство ж живе, розвивається завдячуючи культурі, що при цьому зберігає свою цінність. Забезпечення в культурі всіх членів суспільства пріоритету тих цінностей, що поєднують націю, сприяє зміцненню держави, суспільства і гарантують безпечне життя людини, її права, свободи та мир на Землі.

Ціннісні орієнтири визначають особливості й характер відносин особистості з навколишньою дійсністю і, тим самим, у певній мірі детермінують її поведінку. Незважаючи на різні підходи до розуміння природи ціннісних орієнтирів, усі дослідники визнають, що особливості будови й змісту ціннісних орієнтирів особистості спричиняються їх спрямованістю і визначають позицію людини стосовно тих або інших явищ дійсності.

Ціннісні орієнтири формуються на основі вищих соціальних потреб і їхня реалізація відбувається в загальносоціальних, соціально-стративних умовах діяльності. Вони є складовими елементами свідомості, частиною її структури.

Прийнято розрізняти в системі цінностей такі складові (див. рис. 2.1).

Особливу складову у системі цінностей становлять саме соціальні цінності, які безпосередньо примикають до соціально-трудова відносин, адже трудова діяльність, як відомо, має соціальну природу. **Соціальні цінності** — це фундаментальні соціальні блага, які забезпечують функціонування і розвиток суспільства (мир, соціальну справедливість, життя та гідність людини, розвиток особистості, належні умови життя і духовного розвитку). У широкому розумінні — це значимість явищ, предметів, речей реальної дійсності з т. з. їхньої відповідності або невідповідності потребам суспільства, соціальної групи, індивіда. Цінності — це уявлення людини про значимість для неї різних явищ, предметів, про головні цілі життя, праці, а також про засоби досягнення цілей. Це набір стандартів і критеріїв, якими людина керується в житті. Однією з форм цінностей виступають ідеали як вища мета, як абсолютне сполучення позитивних якостей і властивостей явищ, предметів, особистості.

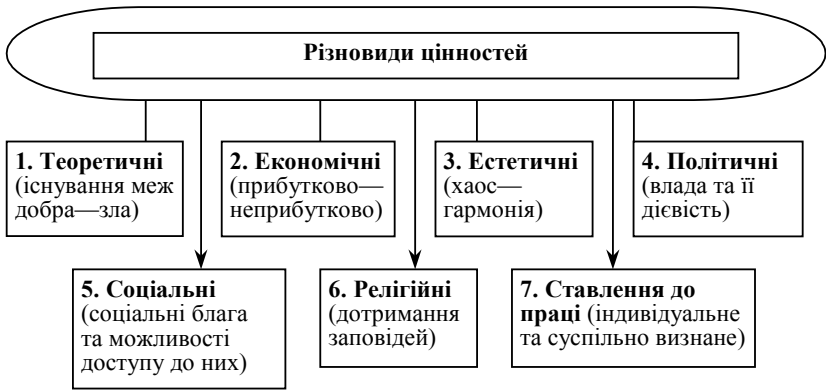


Рис. 2.1. Цінності та їх різновиди

Ціннісні орієнтації людини формуються соціальним середовищем, оточенням і набутим життєвим досвідом.

Спрямованість особистості на ті чи інші цінності матеріальної чи духовної культури суспільства характеризує її ціннісні орієнтації, що слугують загальним орієнтиром людської поведінки. Для когось найважливішою ціннісною орієнтацією є творчий характер праці, і заради неї він якийсь час не думає про заробіток, умови праці, матеріальний добробут, тому він може зневажити думками щодо заробітку, замінивши їх іншими цінностями.

Серед цінностей розрізняють цінності (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні). Термінальні цінності відбивають стратегічні цілі існування людини: здоров'я, цікава робота, любов, матеріальне благополуччя і т. д. Інструментальні являють собою засоби досягнення цілей. Це можуть бути різні особисті якості, особистісні переконання, що сприяють реалізації цілей особистості.

Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, розвиненості духовного і морального життя, суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей виступають суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими в суспільстві мають бути суспільні відносини, працівник. В ідеалах виражена мета діяльності, вони виконують сполучну функцію між сьогоденням і майбутнім.

Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, що також є елементами мотивації трудової поведінки.

Відповідно до суспільних та індивідуальних цінностей працівник оцінює навколишню дійсність, свої і чужі вчинки і дії. Цінності доповнюють і збагачують мотивацію трудової діяльності, тому що в процесі праці працівник зумовлює свою поведінку не тільки потребами й інтересами, але й прийнятою системою цінностей. Якщо передбачувана дія не знаходить виправдання в системі суспільних і особистих цінностей, то вона може не реалізуватися. Крім того, ціннісна мотивація сприяє формуванню нових цінностей.

Поведінка працівника, його мотивація зумовлюються не тільки системою цінностей суспільства, трудової організації (колективу), а й соціальними нормами, стихійно сформованими чи свідомо встановленими правилами поведінки. Якщо цінності задають той чи інший напрям поведінки групи, людини, працівника, його мотивації, то норми регулюють конкретні вчинки, дії, які здійснюються свідомо та осмислено. Так, коли цінністю вважається праця змістовна, різноманітна, творча, то нормою буде пошук саме такого місця роботи, що надає відповідні умови.

Нормою варто вважати незадоволеність високоосвічених працівників малокваліфікованою і нетворчою працею. Вплив на трудову поведінку соціальних цінностей і норм утворюють цілу систему ціннісно-нормативного регулювання, яка по-різному себе проявляє в різних соціально-економічних системах.

Продовжуючи цю думку, слід зазначити, що соціальні цінності виступають як специфічний параметр суспільного устрою, системи суспільних відносин. У період трансформаційного етапу суспільного розвитку, як зараз в українському суспільстві, головним ціннісним орієнтиром є зростаюча індивідуалізація сучасного суспільства, суть якої полягає в ослабленні зв'язків особистості з певним соціальним середовищем або соціальною групою, у професійній мобільності людей, новими індивідуалізованими видами трудової діяльності. При цьому важливим ціннісним орієнтиром сучасного етапу стає *«нова ментальність»*, суть якої полягає в *«гнуцкості працівника»* відносно ринку праці. Останнє означає відхід від звичних з радянських часів видів трудової діяльності і перехід до таких нових форм, як:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах короткострокових трудових контрактів (договорів);

-
- тимчасова, непостійна зайнятість, в тому числі запозичена праця;
 - вторинна зайнятість;
 - дистанційна зайнятість;
 - зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
 - неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість;
 - незареєстрована зайнятість у формальному секторі та інші нетипові форми зайнятості.

Таким чином, ціннісні поведінкові орієнтири наповнюють трудове життя невизначеністю та різноманіттям нових форм.

2.3. Складові компоненти соціально-трудова ціннісних орієнтирів

За визначенням А.М. Колота: «**Соціально-трудова відносина** — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва» (див.: Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку) [3, с. 16].

На практиці відносина між працею та капіталом можуть набувати форми рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації, «панування—підлягання» тощо.

Виділяють такі типи соціально-трудова відносин (СТВ): соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, конфліктність, дискримінація. Зазначені відносина можуть існувати на рівні підприємства, галузі, території, регіону, економіки в цілому. На кожному рівні відповідно різні суб'єкти соціально-трудова відносин репрезентують свої інтереси. Кожному рівню соціально-трудова відносин притаманні свої специфічні суб'єкти та форми взаємодії між ними.

Відносина на національному рівні між роботодавцями і найманими працівниками здійснюються, як правило, опосередковано, через представницькі органи.

На регіональному (територіальному) рівні і роботодавці, і наймані працівники можуть мати відносини як прямо, так і через представників об'єднань роботодавців та найманих працівників, тобто опосередковано.

Відносини на регіональному (територіальному) рівні існують здебільшого колективні (групові) та комбіновані між суб'єктами, що функціонують на цьому рівні.

Відносини між найманими працівниками на виробничому рівні пов'язані з їх участю в кооперації праці, де кожен працівник виконує частку сукупної праці організації та є однією з ланок у системі спільної трудової діяльності. Зазначені відносини дають змогу підтримувати і розвивати кооперацію праці, забезпечувати координацію трудових дій працівників у просторі та часі задля досягнення цілей організації.

Колективні (групові) відносини існують тоді, коли їхніми суб'єктами виступають певні інституціональні структури роботодавців і найманих працівників, їх групи або окремі колективи, органи державної влади та місцевого самоврядування.

Комбіновані відносини у сфері праці — це взаємозв'язки, що існують, наприклад, між окремим працівником і органом державної влади та місцевого самоврядування, між роботодавцем і певними державними інституціями, між працівником та об'єднанням роботодавців.

Соціально-трудові відносини базуються на декількох соціальних інститутах: інституті трудового права, зайнятості, власності, підприємництва, влади й ін., тобто мають стійкість, засновану на систематичному виконанні людьми певних соціальних норм поведінки, успадкованих від минулого й оповлених сьогоденням.

Перелічені базові соціальні інститути СТВ у період трансформації економіки або значно змінились, або сформувалися заново, наприклад, інститути власності, підприємництва. Підприємництво викликало до життя нові СТВ. Культурною основою підприємництва стала цінність вільної, неформалізованої й адміністративно не регульованої трудової діяльності в багатьох сферах, де раніше така діяльність заборонялася.

Тому слід зазначити, що система ціннісних орієнтирів соціально-трудових відносин на будь-якому рівні не формується випадково. Вона завжди є, з одного боку, результатом історичної

культурної спадщини, досвіду історії того або іншого народу, суспільства, з іншого боку, — це результат пошуку суспільного ідеалу, майбутньотворення. З позицій останнього можна представити ціннісні орієнтири соціально-трудових відносин в поєднанні суспільно-інституційних та внутріфірмових ціннісних інтересів. Система ціннісних орієнтирів соціально-трудових відносин відображена на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Основні ціннісні орієнтири соціально-трудових відносин на суспільному та внутріфірмовому рівнях

На суспільному рівні формується низка ціннісних орієнтирів, які базуються на загальнолюдських потребах і включають в себе такі соціально-єднальні цінності соціального характеру (див. рис. 2.1):

- соціально-відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту і соціальної інтеграції та партнерства;
- висока довіра громадян до інститутів влади й інших суспільних інститутів, доступ усіх громадян до своїх прав, а отже, реальна можливість і використати та захистити свої права;
- належні умови праці, життя і духовного розвитку особистості та суспільства в цілому;
- соціальна справедливість в усіх сферах трудової діяльності й мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

Своєю чергою на рівні підприємства, корпорації відтворюються цінності іншого, більш особистісного плану, а саме (див. рис. 2.2):

- цікава робота і задоволеність відносинами з колегами і керівництвом;
- матеріальний статок, справедливість оплати праці та стабільність;
- можливість професійної самореалізації і кар'єрних амбіцій;
- престижність і статус роботи, комфортність умов праці;
- прихильність організації (стан, у якому працівник ідентифікує себе з цілями і характером роботи організації).

Загалом процес формування ціннісних орієнтирів на всіх рівнях має спиратися на адекватну цивілізованам соціально-трудовим відносинам ринкову культуру суб'єктів СТВ і буде включати: 1) зародження нових цінностей і норм, нових моделей економічної поведінки; 2) перевірку їхньої дієвості в реальних ринкових відносинах; 3) впровадження їх у практику соціально-трудових відносин; 4) прилучення до нових зразків культури широких верств населення країни, зокрема, найманих працівників і роботодавців; 5) включення нових зразків економічної поведінки в повсякденний спосіб життя, у культуру нації.

У підсумку цього процесу в суспільстві мають сформуватися нові ціннісні орієнтири та культура, адекватна цивілізованам соціально-трудовим відносинам.

2.4. Особливості та специфіка ціннісних деформацій в соціальній та соціально-трудоій сфері українського суспільства

Звертаючись до власних українських реалій, слід зауважити, що відсутність духовної цілісності (єдності основних ціннісних орієнтирів), соціальної згуртованості суспільства сучасної України є самоочевидним фактом. Найбільш яскраво це виявляється при зіставленні даних соціологічних опитувань жителів її західних і східних областей, а також ілюструється регіональним розподілом голосів на останніх президентських виборах у січні та лютому 2010 року.

Ейфорія незалежності значно знизила якість державного менеджменту і як результат — різке послаблення державності відкрило дорогу небаченій раніше злочинності, особливо корупції. Унаслідок цього виникла убивча для духовності атмосфера, і про якісь творчі цінності й думати стало неможливо. Тим паче, що з роками ситуація в країні погіршувалася ще і фактором зростаючого розриву між рівнем і способом життя малої частини багатих і величезної маси бідняків.

Полярність — коли вона надмірна — не тільки гнітить дух, а й дратує, що викликає бунти і революції. А до того ж непомірний розрив у доходах калічить дух і психіку як багатих, так і бідних, що також не сприяє досягненню злагоди та соціальної згуртованості.

Багатим в атмосфері ажіотажного збагачення не до країни — вона для них лише годівниця. А бідним теж не до країни: убогість їх розчавлює, озлоблює, підриває впевненість у завтрашньому дні і, головне, позбавляє сенсу життя.

Чекати в такій ситуації не те що підйому — просто сумлінного ставлення до праці — даремно. Простий люд у цій ситуації занурюється в атмосферу безвиході, і вже ніхто не вірить у якусь перспективу. Красти, давати хабаря, бути паразитом — уже не соромно. До того ж починається небезпечно для країни звання до стану периферійності, що навіть породжує **синдром занепадницького комфорту**, коли людину цілком влаштовує

ухиляння від напруженої праці, безкарна безвідповідальність, відсутність необхідності за щось хвилюватися, кудись дертися, з кимось суперничати, морочити голову щодо підвищення кваліфікації і т. ін.

Ситуація суспільного розмивання цінностей та ціннісних орієнтирів посилюється зі зростанням недовіри народу до влади, роботодавців, громадських організацій. Це — зворотний бік відчуття своєї безпорадності перед державою, своєї повної залежності від роботодавців, свого небажання організовано захищати законні права й інтереси у добровільних асоціаціях громадян. У західному суспільстві, де рівень довіри до соціальних інститутів набагато вищий ніж у нас, основою такої довіри є аж ніяк не сліпа віра і не страх перед репресіями, як це було в нашому комуністичному минулому. Основа суспільної довіри — це насамперед громадський контроль. І найголовніше — це контроль за державною діяльністю з боку громадських організацій. У нас же досі лише незначний відсоток людей бере участь у різного роду громадських організаціях чи партіях, а поодинці захищати можна лише вузькокорисливі інтереси, постійно відчуючи свою соціальну і громадянську неповноцінність. Тому єдиний шлях підвищення довіри у суспільстві — це послідовний перехід від тотального контролю держави над суспільством і особистістю до такого ж тотального контролю за діяльністю державних структур з боку недержавних громадських організацій. Якщо така довіра буде поступово формуватися, то в найближче десятиліття XXI століття Україна цілком може посісти гідне місце серед розвинутих демократичних держав Європи.

Втрата ефекту соціальної енергетики цінностей зумовлена ще і досить негативними демографічними параметрами. У табл. 2.1 наведена порівняльна статистика демографічних змін в чисельності населення Білорусі, Росії, України за період з 1990 по 2008 року з прогнозом динаміки в XXI столітті.

Як видно з табл. 2.1 та рис. 2.3, найгірша ситуація з демографічними втратами саме в Україні, адже її втрати населення майже такі, як і у в тричі більшій за чисельністю Росії. Недаємно це явище назвав білоруський вчений В. Байнев як «ринкомор», або «евтаназія для народу як наслідок ринкових реформ» [1].

Таблиця 2.1

**ДЕМОГРАФІЧНІ ЗМІНИ В ЧИСЕЛЬНОСТІ
НАСЕЛЕННЯ БІЛУРОСІ, РОСІЇ, УКРАЇНИ ЗА ПЕРІОД
З 1990 ПО 2008 РР. І ПРОГНОЗ ДИНАМІКИ В ХХІ СТОЛІТТІ**

Країна	Чисельність населення, млн осіб						
	1980	1990	2000	2008	Приріст за період 1990—2008	Прогноз експертів ООН	
						2050	2100
Білорусь	9,627	10,189	10,005	9,681	- 0,508	7,539	5,745
Росія	138,127	147,662	145,559	141,956	- 5,706	101,456	79,537
Україна	49,609	51,452	49,246	46,078	- 5,374	31,749	24,129
Загалом	197,363	209,303	204,810	197,715	- 11,588	140,744	109,411

Джерела:

1. База даних Відділу статистики ЄЕК ООН [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://w3.unesc.org/pdxweb/Dialog>. — Дата доступу: 02.02.2010.
2. Демографический кризис в регионах СНГ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.zlev.ru/61_56.htm. — Дата доступу: 06.03.2010.
3. Статистичний щорічник України за 2008 рік, Державний комітет статистики України, с. 351.

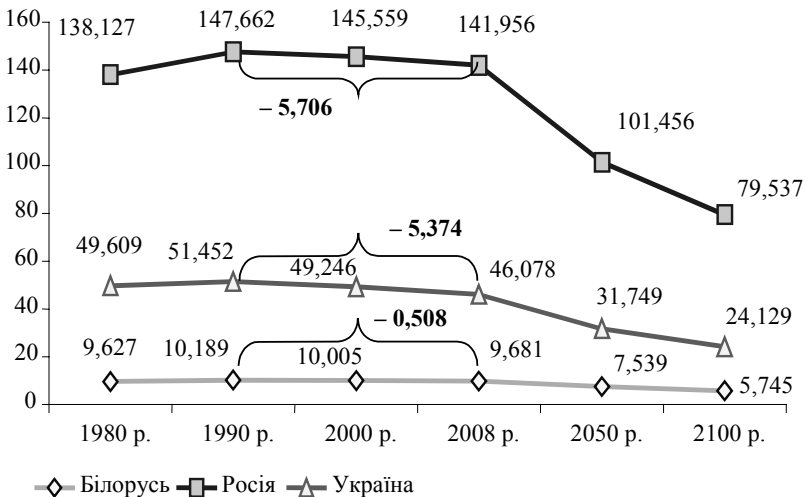


Рис. 2.3. Демографічні зміни в чисельності населення Білорусії, Росії, України за період з 1990 по 2008 рр. і прогноз динаміки у ХХІ столітті

Ситуація ускладнюється ще і тим, що усі державні і суспільні інститути, включаючи ЗМІ і систему освіти, нав'язують нашому народові руйнівну ідеологію іноземних, західних, держав. Остання сьогодні набула форми нав'язливої пропаганди «загальнолюдських» цінностей, що припускає:

— абсолютизацію прав і свобод індивіда, що спонукає до безкомпромісної боротьби (*конкуренції*) за їх дотримання;

— пропаганду за західними підручниками ліберально-ринкової конкуренції як нібито природної «війни усіх з усіма» за об'єктивно обмежені ресурси;

— формування культу швидкого збагачення без праці, незбагненого споживання, розкоші, зверхності, пересиченості, насильства, вульгарності, хтивості й іншої аморальності і т. п.¹

Перелічені сурогатні цінності в душі «американської мрії» не просто суперечать нашим традиційним східнослов'янським ідеалам, але об'єктивно дезінтегрують економіку і суспільство на всіх рівнях і в усіх напрямках. Тим самим вони надійно перетворюють країну в легку здобич могутніх західних транснаціональних корпорацій і в результаті позбавляють наш народ глобальної конкурентоспроможності і відповідно майбутнього.

Звертаємо увагу на те, що в основі наших східнослов'янських духовно-моральних орієнтирів розвитку лежать зовсім інші цінності й ідеали, що зводяться до такого:

◆ прогрес і процвітання великої східнослов'янської цивілізації, а не деградація і вимирання її народів;

◆ державна влада і підприємницька діяльність для служіння Батьківщині і своєму народу, а не для корисливого наживання;

◆ пріоритет у всіх сферах життєдіяльності, включаючи економіку, моральних засад, а не тільки юридичних постулатів;

◆ первинність обов'язків перед Батьківщиною, суспільством, родиною, а не одних тільки індивідуальних прав і свобод;

◆ колективізм, співробітництво і взаємовиручка, а не дезінтеграція і ринкова конкуренція як «війна усіх з усіма»;

¹ Білоруський вчений — економіст, д-р екон. наук, професор БДУ процитував у своїй монографії слова одного з великих російських підприємців П. О. Авена у телепрограмі «Постскрипtum» на телебаченні 20 листопада 2004 р., вирази якого гранично чітко демонструють моральні якості сучасного «ефективного й успішного власника», а саме: «Убогість в країні — не наша турбота. Ми займаємося лише тим, що нам вигідно. Все інше — емоції» [1].

◆ культ родини і здорового способу життя, а не споживацтва, хтивості та всіляких перекручень.

І ще раз слід нагадати, що ціннісні ідеали, спрямовані в соціально-трудову сферу, постійно перебувають у розвитку і творчому поєднанні, вплив на які здійснює саме система ефективного державного менеджменту. Прикладом може слугувати дещо інша за цінностями країна Сінгапур, який не міг би відбутись, якби легендарний прем'єр Лі Куан Ю, який 30 років керував країною, не створив нову генерацію освіченого, професійного, чесного і фанатично націленого на успіх класу чиновництва, як вищого, так і провінційного рівнів. Багато позитивного в цьому плані можна сказати і про Китай, де країну один за іншим очолювали видатні лідери, під стать яким і підбиралися навіть провінційні, а не тільки вищі чиновники. Зрозуміло, що таке чиновницьке воїнство резонує у народну гущу, надихаючи, консолідуючи і направляючи в потрібне русло енергію сотень мільйонів громадян. І не випадково дані опитувань у тім же Сінгапурі і Китаї свідчать про величезну довіру до влади, на відміну від результатів, отриманих у Європі, чи, наприклад, в Україні.

Мудрість державного менеджменту в Китаї полягає ще і в тому, що ринкові відносини були розблоковані саме до потрібної (а не до безмежної) міри, вдало спрацював також і ренесанс конфуціанських цінностей, і ідеали соціальної справедливості, що дісталися у спадщину від недавнього минулого, і плановий приціл на довгострокове майбутнє¹.

Синтез усього цього, доповнений творчим використанням західних рецептів, саме і дав вибуховий синергетичний ефект. Що ж до цінностей, що затвердилися в Китаї, то вони не є чимось невидимим. Вони наочні, оскільки прозоро реалізуються через насичену винаходами господарську і державно-будівельну практику.

¹ Китай, наприклад, згідно з рішеннями XVII з'їзду КПК (жовтень 2007 р.) в стратегічній перспективі до 2020 р. планує побудувати **середньозаможне суспільство**, і дещо дивним і фантастичним виглядає програма Комітету з економічних реформ при Президентові України (від 2 червня 2010 р.) на 2010—2014 роки під девізом «**Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава**» [4]. І це держава, економіка якої становить майже через 20 років незалежності не більш як 80 % рівня 1990 року. Китай, до речі, за період реалізації політики реформ і відкритості досяг успіхів, які приковують погляди усього світу. За період з 1978 по 2008 р. середній річний приріст ВВП становив 9,8 %, а ВВП за цей час виріс у 15 разів і за обсягом займає 3-тє місце у світі. Ці й інші вражаючі цифри пролунали на урочистих зборах 18 грудня 2008 року, присвячених XXX річниці соціалістичної модернізації в Китаї [5, 171, 172]. Це підкреслює наочно дійсну ефективність державного менеджменту.

Чого варті, приміром, технологія «вертушки», що дала змогу сформувати на старті кадри бізнесменів не із сумнівних елементів, як у нас, а з кращих представників ініціативної молоді, або практика створення найкращих у світі вільних економічних зон (ВЕЗ), на чому ми не випадково спіткнулися. Або ж небачений у світі феномен ефективного поєднання, здавалося б, непеєднуваного — компартії і ринку; або спосіб поєднання Китаю з Гонконгом за принципом «одна країна — дві системи».

В Україні ж, на відміну від Китаю чи Гонконга, на жаль, перехід до ринково-орієнтованої економіки здійснювався і здійснюється через глибоку деградацію системи суспільних цінностей, що і визначає трудову поведінку і деформовані соціально-трудова відносини на всіх рівнях.

Це спричинюють і кризова ситуація, і неефективний державний менеджмент, і існуюча недосконала законодавча база та система суспільних інститутів.

Так, наприклад, у сфері соціальної політики держава відмовилася від принципу повної зайнятості, що призвело до ряду проблем, а саме:

- наростання інтенсифікації процесу вивільнення робочої сили та зростання кількості звертань в Державну службу зайнятості і кількості безробітних;
- скорочення кількості вакантних робочих місць і загальної кількості зайнятих;
- зростання питомої ваги працездатного населення, офіційно не зайнятого в жодній з форм власності і, отже, таких, що не вступили в офіційні СТВ, але разом із тим і не прагнуть реєструватися в Державній службі зайнятості;
- збільшення самозайнятості населення, розвиток малого бізнесу, нерідко без залучення найманої робочої сили;
- концентрації зайнятості в тіньовій економіці;
- надмірна зовнішня трудова міграція¹.

Загалом відмежування держави від соціально-трудова проблем, засноване на фанатичній вірі його керівників у те, що «риннок все

¹ Згідно з даними статистики, за межами країни перебуває від **2,5 до 5 млн** трудових мігрантів, які не в змозі відшукати роботу на своїй Батьківщині, проте до цього слід додати, що, за даними Фонду «Демократичні ініціативи» і Київського інституту соціології, близько **16 млн** громадян хотіли б емігрувати, залишивши країну. Якщо ж врахувати, що цей контингент — лише доросле, працездатне населення, то вийде, що залишити країну хочуть більше половини тих, хто здатний з неї виїхати.

владнає і впорядкує» і призвело до зазначених вище негативних наслідків та деформацій у ціннісних орієнтирах СТВ та соціальній системі в цілому. Виправлення та оптимізація останніх потребує значних суспільних зусиль і, ймовірно, не одного покоління українців.

2.5. Можливість оптимізації ціннісних орієнтирів в соціально-трудовій сфері

Оптимізація ціннісних орієнтирів в соціальній та соціально-трудовій сфері потребує певного відродження? Але які механізми можуть і мають бути задіяні на цьому шляху? Насамперед надія на відродження пов'язана з вірою в народ, у його глибокі моральні підвалини, що закладені генетично. І скільки б не говорили про «освічену» демократію, про політичну й національну еліту, останнє слово залишається не за нею, а за народом, тому що саме він має необхідний моральний потенціал. Не випадково значна частина сучасної політичної «еліти» не жалує чорних слів на адресу свого народу, вважаючи його не здатним ні на які рішення й дії. Але навіть його «безмовність», його відмова брати участь у «розпіарених» виборчих кампаніях, які усе більше нагадують політико-кримінальний спектакль, його неприйняття «демократії» і «прав людини» у тім вигляді, у якому їх йому підносять реформатори, свідчить багато про що й передусім про високе політичне й моральне чуття, що дає змогу йому безпомилково визначати істину. Так, наш народ терплячий. Він поблажливий. Але він не безмежний у своєму очікуванні й вірі. Гнів його буває страшний у своїй жорстокості. Але ця жорстокість — наслідок знущань, правового, духовного й соціального насильства. І не треба тимчасовим правителям заспокоювати себе тим, що народ усе ще мовчить та діє за *правилами шанобливої ненависті*.

При продовженні соціальної політики, за якої збільшується розрив у доходах, коли значні групи населення приречені на вимирання й злидарське існування, соціальний вибух стає неминучою, природною, закономірною подією. З історії треба робити відповідні висновки, а не поводитись із нею як з «публічною дівкою», купуючи її для задоволення власних потреб або для самоствердження.

Виправити становище можна через формування основ моральної економіки, в якій цільовою функцією має бути *розширене*

відтворення нації, яка і є носителькою та охоронницею наших духовно-моральних цінностей. Моральна економіка покликана забезпечувати дотримання фундаментальних інтересів усього народу, а не якої-небудь малої його частини — олігархів, криміналу, бюрократичного чиновництва і т. п. З економічного погляду розширене відтворення нації досягається за рахунок **максимізації інвестицій у людський капітал нації і належні їй активи**. Це дає можливість розрахувати конкретні коефіцієнти моральності економічної системи у вигляді відносин відповідних інвестицій і створеної в країні валової доданої вартості.

У сприянні формування моральності в економіці значну роль можуть відіграти засоби масової інформації (ЗМІ).

Для цього необхідні такі заходи:

- рішуче відмовлення від антиконституційної пропаганди через ЗМІ і систему освіти далеких для українського народу західних «загальнолюдських» цінностей, що дезінтегрують, «атомізують» економіку і суспільство. Серед таких руйнівних псевдоідеалів — культ швидкого збагачення без праці, егоїзму, індивідуалізму, переваги, насильства, розкоші, безмежного споживання, хтивості, вульгарності й іншої аморальності в дусі «американської мрії»;

- активна пропаганда наших багатотисячолетніх східнослов'янських духовно-моральних ідеалів — любові до Батьківщини, служіння своєму народу, поваги до праці, колективізму, співробітництва і взаємовиручки, культу краси і гармонії, родини і здорового способу життя і т. п.;

- розроблення Кодексу моральності, заснованого на біблійних заповідях, включаючи обмеження на споживання для чиновників і бізнесменів вищого рівня, характерного для середнього співвітчизника¹;

- заміна науково-освітньої економічної парадигми через відмову від дезінтегративної, змагальної, ліберально-ринкової док-

¹ Для прикладу, на відміну від вітчизняних державців, керівники Китаю розуміли, що хижацьке первісне нагромадження капіталу на довгі роки виведе країну з ладу, оскільки цинічна демонстрація розкоші багатих зіпсує суспільство в цілому, породжуючи роздратування, усвідомлення безвиході й ефект маргіналізації, що руйнують моральні цінності. Проте численні обмеження, що накладаються в Китаї на багатих щодо розкоші, а також створена в країні відповідна атмосфера не виключають, однак, а створюють наявність могутніх стимулів до нагромадження капіталу і розвитку бізнесу. Сполучення ж бізнесового успіху з показовою (що, до речі, заохочується) скромністю вищих менеджерів перешкоджає появі в Китаї комплексу «маленьких китайців».

трини розвитку, що абсолютизує працю всіляких ринкових мінял — торгашів-спекулянтів, банкірів-лихварів і біржових гравців. Сьогодні життєво важливо звернутися до *системи економічних знань, заснованих на моральній повазі до праці і людини праці*, що націлюють на реалізацію коопераційного, інтеграційного, синергетического ефекту як у національній економіці, так і в міждержавних відносинах;

➤ тяга до соціальної справедливості й соціального порядку як основи згоди й миру в суспільстві. По суті, ідея соціальної справедливості, виражена в релігійних ученнях, взята на озброєння цивілізованим соціальним рухом у світі і становить надзавдання людства з його розумінням загального добробуту, миру й злагоди, і у ній живе народний дух, а не словоблудство так званої політичної еліти;

➤ розвиток державності і віри населення в здатність держави виражати інтереси й волю народу, країни в цілому, а не окремих соціальних або національних груп, його здатність не тільки захистити, але й розвинути основні ціннісні орієнтири українського суспільства, його буття, його спосіб життя.

Перелічені духовно-моральні цінності й ідеали дають можливість здійснити перехід до моральної економіки, що може стати наймогутнішим фактором єднання та соціальної згуртованості українського народу. Цільовий критерій моральної економіки — розширене відтворення нації, а не якийсь там абстрактний ВВП і тим більше не максимальний прибуток для жменьки обраних за рахунок використання нації як «видаткового матеріалу». Для порівняння — головний цільовий критерій нині домінантної на планеті ліберально-ринкової економіки — максимізація прибутку обраними за рахунок бездуховного використання більшості як праці ресурсу, що здобувається на ринках, разом з іншими факторами виробництва — сировиною, енергоресурсами, устаткуванням, добривами, робочою худобою. Важливо, нарешті, зрозуміти те, що ринковий прибуток — це надбання порівняно нечисленних приватників, яким, як правило, байдужі інтереси розширеного відтворення нації, а значить, і майбутнє народу та країни.

Тому, підсумовуючи питання оптимізації ціннісних орієнтирів в ході трансформації соціально-трудоких відносин, можна висунути гіпотезу про те, що вони пов'язані насамперед із загальноцивілізаційними зрушеннями глобальної трансформації всієї системи суспільних відносин.

Трансформація як процес являє собою дійсно повну «ломку» наявних стереотипів, інтересів, цінностей, принципів. Не скільки їх оптимізацію і удосконалення, а саме радикальну зміну. Наприклад, замість принципу «зовнішній світ — ворожий, навкруги одні конкуренти» починає використовуватися принцип «увесь світ допомагає нам, ми — партнери». Або сучасний світ «з'являється як строката мозаїка, системи рівнозначних і рівноправних елементів, а не як “тонка за лідером” в однолінійному просторі». Або замість традиційного принципу «начальник—підлеглий» починає діяти принцип «керівник—співробітник», «співтовариство рівноправних партнерів» тощо.

Сучасний етап трансформації зумовлений тим, що його мета пов'язана з примноженням матеріального багатства, перестає бути головною для людини. Саме нематеріальні (постматеріальні) цінності й інтереси забезпечують прогрес сучасного суспільства.

Трансформація системи цінностей набуває сьогодні планетарних масштабів у зв'язку із глобалізацією й поширенням інформаційних технологій. У цьому разі йдеться про ті соціально-економічні явища, які відбивають протест особистості проти нормативно-ціннісної системи, що регулювала життя людей у розвинутих країнах (у нашій країні — при соціалізмі). Наприклад, проти праці, що позбавляє з будь-якої ініціативи й творчості, що мотивується виключно інструментальними цілями й цілями споживання; можливість вибору власної моделі поведінки; відмова від наслідування зразка або стандарту.

Трансформація ціннісних орієнтирів стосується всіх аспектів суспільного розвитку (і всієї системи соціально-трудових відносин, зокрема) має відбуватися на всіх рівнях одночасно і паралельно.

Трансформація ціннісних орієнтирів можлива тільки на рівні суспільства в цілому. Видається нереальним і неефективним здійснювати радикальні якісні зміни в одному зі структурних елементів (ідеологія, політика, економіка, соціальна сфера, інститути). **«Долоню потрібно мити всю відразу, а не по одному пальцю»**, — як сказав відомий український публіцист Віталій Коротич¹. Тому це має здійснюватися комплексно і, як уже зазначалося, протягом не одного покоління українців.

Для прискорення цього процесу необхідно вже у найближче десятиліття здолати той ганебний для державного управління і регулювання соціальних та соціально-трудових відносин факт, який

¹ Див.: Бульвар. — 2008. — № 29. — С. 4.

можна назвати «моментократією». Йдеться про відсутність стратегічного бачення суспільної ситуації, про життя під актуальними нині гаслами «Лови момент», «Хапай і біжи!», «Живи цією миттю!». Так само, як більшість населення не довіряє сьогодні основним політичним і економічним структурам та інститутам, політичні й економічні лідери не довіряють своїй власній перспективі у створеному ними нестійкому соціальному «світі». Тож навряд чи соціальне партнерство як цивілізований спосіб розв'язання соціальних суперечностей виявиться дієвим механізмом стабілізації суспільства. До соціального партнерства суспільство прийде лише тоді, коли буде забезпечений пристойний рівень життя не тільки для тієї порівняно незначної частини населення, яка змогла реально взяти участь у приватизації державної власності чи залишитися на плаву у бурхливих хвилях пострадянського «дикого підприємництва».

На нашу думку, партнерські відносини між багатими і бідними взагалі неможливі. Вони виникають лише між багатими і можливими на основі збігу їх ціннісних орієнтирів, котрі однаково зацікавлені в тому, аби люмпени і їхні ідеологи не перевернули суспільство догори дном. У найближчі десятиліття в Україні бурхливі соціальні потрясіння (подібні «Помаранчевій революції») малоймовірні не тому, що з'явиться згода і розуміння між розбагатілими кримінальними босами і корумпованими чиновниками, з одного боку, та малоїмущими, яким унаслідок приватизації дісталось лише їхнє власне майно, — з другого. Причина в іншому: впродовж десяти-двадцяти років ще відбуватиметься процес первісного нагромадження не лише у сфері макроекономіки, а й у приватному житті, де перерозподіл приватизованого житла, землі і потреба у кваліфікованій фізичній праці з благоустрою життя розбагатілих верств дасть змогу одержати деяку частину коштів значній частині рядових громадян, які, своєю чергою, вкладатимуть ці кошти в загальну і професійну освіту своїх дітей і онуків. Ціннісні орієнтири суспільства і його нинішніх поколінь, такі скромні у своїх матеріальних потребах, що їх цілком можна задовольнити і в перехідний, і в трансформаційний періоди суспільного розвитку, і навіть в умовах сучасної економічної кризи.

Висновки такого роду напрошуються ще і тому, що суспільство та його життєдіяльність зберігається завдяки тільки «фундаментальним цінностям», що виступають як своєрідний соціаль-

ний імператив¹ (подібний категоричному імперативу І. Канта)², які засвоюються більшістю населення і орієнтують кожного індивіда на дотримання норм спільної життєдіяльності.

Трансформація системи суспільних відносин (у тому числі і соціально-трудова, як її структурного елемента), що базується на ціннісних орієнтирах суспільного розвитку, потребує розумної і мудрої державної політики спрямованої на суспільний компроміс сторін і консолідацію, яка зробила б українське суспільство соціально згуртованим, заможним і цивілізованим.

Література

1. *Байнев В.Ф., Винник В.Т.* Социально-экономическое развитие и «ловушки» рыночного либерализма: курс на неоиндустриализацию: Монография / Под общ. и науч. ред. проф. В.Ф. Байнева; Белорус. гос. ун-т. — Минск: Право и экономика, 2009. — 69 с.
2. *Економіка України: Стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України Гейця В.М.* — К.: Ін-т екон. прогноз., Фенікс, 2003, — 416 с.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ 2010. — 251 с.
4. Програма Комітету з економічних реформ при Президентові України (від 2 червня 2010 р.) на 2010 — 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: (http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform).
5. *Сюй Яньли (Пекин. ин-т труда и трудовых отношений, г. Пекин, КНР)* Строительство среднезажиточного общества в Китае, реализация инновационной модернизации общества: Сб. науч. ст. В 2-х ч. Ч. I. — Минск: Академия Управления при Президенте Республики Беларусь, 2009. — 379 с.

¹ **Соціальний імператив** — це сукупність основних вимог, що передбачають врегулювання та розв'язання проблем соціальних відносин і взаємодій, виконання яких необхідне для підтримки стабільності соціальної системи. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: (http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RRu.ogr;t!lxywgy)

² **Категоричний імператив, за І. Кантом**, — це загальний обов'язковий моральний закон, якому мають підкорятись і виконувати всі люди, при цьому прописуються правила, згідно з якими кожному необхідно вчиняти так, щоб його поведінка могла стати принципом загального законодавства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: (http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RRu.ogr;t!lxywgy)

Розділ 3

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

3.1. Різноманітність підходів до вивчення соціалізації

Соціалізація — загальнонауковий термін, що означає постійний трансформаційний процес формування та залучення індивіда до соціуму, в якому він розвивається, включення його у суспільне життя, навчання поведінки в колективі, утвердженню себе і виконанню соціальних ролей протягом усього його життя. Слово «соціалізація» за змістом близьке до слів «введення» і «виховання», але виховання передбачає насамперед спрямовані дії, за допомогою яких індивіду свідомо намагаються прищепити бажані риси та властивості, тоді як соціалізація, крім виховання та навчання, включає адаптацію людини до ненавмисних, спонтанних впливів, завдяки яким індивід долучається до соціально-трудова відносин і стає повноправним членом суспільства.

Сутність і зміст цього поняття історично змінювалися. Соціальна філософія XIX ст. вважала людську природу агресивною і егоїстичною, соціалізація трактувалась як процес її перетворення і вироблення просоціальних настанов. Пізніше, особливо після досліджень К. Маркса, коли з'ясувалося, що людина від початку є суспільною істотою, соціалізація набула більш конкретних обрисів. Соціологи-функціоналісти XX ст. (Т. Парсонс, Р. Мертон) побачили в ній не стільки «битву» між індивідом і суспільством, скільки поступове та плавне пристосування індивіда до вимог соціальної системи через засвоєння прийнятих в ній правил, ролей і цінностей. Проте індивід при цьому виступає швидше об'єктом, ніж суб'єктом соціального процесу. Символічний інтеракціонізм (Д. Г. Мід, І. Гофман) поставив у центр уваги міжособистісну взаємодію, під час якої індивід не тільки сприймає очікування конкретних членів суспільства та узагальнені очіку-

вання (суспільства, соціальної групи), а й конструює свою власну суб'єктивну реальність¹.

Різні науки внесли свою лепту у розвиток теорії соціалізації, але при цьому вони підходять до вивчення процесів соціалізації з різних боків. Для антропологів соціалізація передусім процес передачі (трансмисії) накопиченого досвіду і знань, культури від одного покоління до іншого, але головним чином наголос робиться на культурній спадщині (інакше цей процес називають «інкультурацією»). Для соціологів це, з одного боку, навчання індивіда соціальним ролям, без засвоєння яких він не може стати повноправним членом суспільства чи своєї групи, а з іншого — формування його особистої ідентичності та образу свого «я». У психології, де на перший план виходить вивчення процесів і механізмів, за допомогою яких індивід засвоює відповідні соціальні норми, ролі та ідентичності, соціалізація розглядається як елемент процесу формування та розвитку особистості. Соціальна педагогіка конкретизує ці уявлення, оцінюючи ефективність тих чи інших інститутів і методів соціалізації та їх приховані, побічні, латентні, неусвідомлювані вихователем (ментором) наслідки. Часто «соціалізація» вживається і в більш вузькому, спеціальному, розумінні. Наприклад, політична соціалізація характеризує процес формування певних політичних настанов і орієнтацій у суспільстві, гендерна соціалізація — формування гендерної ідентичності та пов'язаних з нею сексуальних настанов, релігійна соціалізація — залучення індивіда до певної релігійної ідеології і т. д. Дисциплінарні, предметні підходи не взаємовиключні, оскільки це просто різні підходи, погляди й аспекти розгляду одних і тих же процесів. Крім того, важливо розмежовувати рівні та автономні аспекти соціалізації: суб'єктивний (від кого до кого передаються знання, навички, досвід, культура); об'єктивний (що саме передається — знання, навички, досвід взаємовідносин, цінності (життєві, професійні), моральні принципи поведінки у суспільстві (організації); процесуальний (шляхи і способи передачі); інституціональний (за допомогою яких спеціалізованих соціальних інститутів це здійснюється — сім'я, школа, суспільство однолітків, трудовий колектив, засоби масової інформації).

¹ Андрущенко В.П. Історія соціальної філософії (Західноєвропейський контекст): Підруч. для студ. вищ. навч. закл. — К.: Тандем, 2000.

Важливим питанням теорії соціалізації є дилема — розглядати її як суб'єктно-об'єктний (суспільство або його інститути вважаються суб'єктами, а індивід — об'єктом соціалізації) або як суб'єктно-суб'єктний двосторонній процес взаємодії, під час якого індивід не просто засвоює культурні коди і соціальні цінності, а й змінює їх, реалізуючи таким чином власну суб'єктивність під впливом усього спектра процесів, які відбуваються і трансформуються з часом.

Диференціація процесів та інститутів соціалізації тісно пов'язана з ускладненням соціальної структури і організації суспільства. При цьому важливе значення має економічна ситуація в країні (регіоні), оскільки вона є основою і каталізатором процесів, що відбуваються.

Традиційні інститути соціалізації були ефективні головним чином у передачі успадкованих від минулого цінностей і норм. Їх зміст і методи були тісно пов'язані з конкретним способом ведення господарства, екологічними умовами і соціальною структурою. Динамізм зміни соціального середовища і способу життя ставив традиційну систему соціалізації в глухий кут, викликав напруження і нестійкість у суспільному житті. Традиційна система соціалізації в жодному разі не може бути еталоном для динамічного суспільства, яке швидко трансформується і зайнято розв'язанням низки проблем, насамперед проблемою інноваційного розвитку. Однак об'єктивно ускладнення соціалізації — це позитивний соціальний процес, що забезпечує, нехай і суперечливо, передумови для формування більш складної і творчої індивідуальності. І чим швидше розвивається суспільство, тим більш динамічними стають процеси і більш індивідуальними і непередбачуваними — результати соціалізації. Особливо у сфері трудових відносин, оскільки інновації не можуть ґрунтуватися на філософії традиціоналізму. Загальна ефективність інститутів соціалізації та конкретних методів залучення індивіда до соціуму слід оцінювати сьогодні не тільки і не стільки за тим, наскільки успішно вони забезпечують засвоєння і відтворення успадкованих від минулого цінностей і навичок, скільки за тим, наскільки індивід готовий до самостійної творчої діяльності, постановки і розв'язання нових завдань, яких не було і не могло бути в досвіді минулих поколінь. Звідси — нові питання теорії соціалізації. Які саме дії та настанови орієнтації найкраще готують людей до но-

вого, невідомого майбутнього? Яким чином люди, що навчилися (або не навчилися) успішно діяти в одному технологічному та соціокультурному середовищі, можуть успішно жити і працювати в іншому середовищі? Які соціальні й економічні умови полегшують, а які гальмують процес передачі від одного покоління до іншого досвіду адаптації до глобальних змін? Чи усвідомлюють нинішні покоління дорослих масштаб соціальних, економічних та інформаційних змін, що відбуваються і пов'язану з цим необхідність готувати умови і передумови для найбільш повноцінного розвитку особистості для життя у світі, суттєво відмінному від їх власного? Які умови і механізми мають бути задіяні, щоб забезпечити інноваційний розвиток окремих регіонів, сфер діяльності, держави в цілому? На чому мають будуватися відносини людей у сфері праці? Якими мають бути умови для найбільш повного розвитку особистості та її ефективного використання? Як має будуватись і яким має бути механізм мотивації в умовах динамічного розвитку трудових відносин?

Питань багато і не на всі можна дати однозначну відповідь, оскільки соціалізація відносин у сфері трудової діяльності багатоаспектна і базується на перетині проблем різних наукових напрямів. Це акумулятивний процес, у ході якого накопичуються соціальні і трудові навички, які посилюються системою мотивації за умови, що вона постійно перебуває у процесі вдосконалення під впливом соціально-економічного середовища. Виникненню нового типу громадянської свідомості сприяє саме соціально-економічне середовище, яке має базуватись на ініціативності та відповідальності, переоцінці у бік підвищення трудових цінностей, а також появі, формуванні та відборі найбільш конкурентоспроможних та ефективних управлінських структур, організаційно-економічного механізму та соціальних інститутів.

Таким чином, соціалізація відносин у сфері праці являє собою складну багаторівневу і багатопланову систему, в якій всі елементи пов'язані між собою і взаємозумовлюють становлення і розвиток кожного складової.

Якщо говорити про рівні цієї системи, то вони класичні:

- особистісний;
- міжособистісний;
- сімейний;

- організаційний (на рівні організації);
- регіональний;
- громадський (державний).

При цьому на кожен рівень впливають одні й ті ж групи чинників: мегафактори, макрофактори, мезофактори та мікрофактори і лише змінюється пропорція між ними ... При цьому хочеться додати, що всі ці чинники мають як загальні, так і специфічні компоненти. До загальних, на нашу думку, належать: природно-кліматичні, цивілізаційні, економічні, інституційні та соціальні.

1. *Природно-кліматичний* фактор включає в себе вартість необхідних засобів існування індивіда та його сім'ї. Цілком зрозуміла така ситуація, що в різних кліматичних поясах люди потребують різну кількість матеріальних благ для свого існування, тому й ціна робочої сили буде різна.

2. *Цивілізаційний* фактор (ступінь розвитку). Залежно від цього фактора маємо різні потреби в духовних і соціальних благах. Тому й ціна робочої сили (заробітна плата) вища в країнах, що перебувають на вищих щаблях науково-технічного та соціально-духовного прогресу.

3. *Економічний* фактор. Під ним розуміють ступінь збалансованості людських ресурсів і робочих місць, від чого залежить рівень зайнятості населення та його задоволеності. Це — вирішальний фактор, який впливає на попит і пропозицію робочої сили. І якщо наявність трудових ресурсів перевищує наявні робочі місця, пропозиція робочих ресурсів обганяє попит на них, що неминуче веде до падіння ціни робочої сили, і навпаки. При цьому слід зазначити, що в сучасних умовах робочі місця мають відповідати вимогам сьогодення, оскільки це певною мірою впливає на рівень ефективного використання робочої сили.

4. *Соціальний* фактор. Характеризує рівень організованості найманих працівників у їх боротьбі проти спроб роботодавців знижувати заробітну плату або збільшувати пенсійний вік (як у Франції у вересні 2010 р.) Передусім це об'єднання працівників у профспілки, союзи, партії для захисту інтересів індивідів.

5. *Інституціональний* фактор. Йдеться про рівень захищеності найманих працівників від свавілля роботодавців з боку держави:

встановлення мінімального рівня заробітної плати, законодавчі обмеження щодо тривалості робочого дня, встановлення соціальних гарантій та дотримання соціальних стандартів.

Ці фактори певним чином впливають на ціну товару «робоча сила» і відповідно безпосередньо позначаються на процесі соціалізації у сфері трудової діяльності. Саме вони формують вартість товару «робоча сила».

Стосовно багатоплановості дещо складніше, оскільки залежно від того, під яким кутом зору ми будемо розглядати цей процес, розкриватимуться все нові його грані та сторони. Однак при цьому процес динамічний, і як не можна двічі ступити в одну і ту ж воду, так і не можна цей процес повторити. Адже всі люди різні й у них своє сприйняття, свої погляди, звички і прихильності, свій життєвий шлях і свої моральні та етичні цінності... Усе це накладає свій відбиток на соціалізацію особистості, на виробничі (групові) відносини. При цьому чим вище рівень, тим менш помітний вплив особливості особистості на те, що відбувається. Але при цьому поступово формується соціально-економічне середовище з певним організаційно-економічним механізмом і соціальними інститутами. Цей процес нескінченний, але при цьому має різні часові межі, зумовлені суспільно-політичним та економічним рівнем розвитку країни, взаємодією людського і соціального капіталів.

3.2. Людський та соціальний капітал — складові соціально-економічної діяльності

Соціальний капітал як особливе явище сучасної соціально-економічної діяльності став об'єктом вивчення порівняно недавно — наприкінці ХХ століття. Інтерес до цього явища був пов'язаний з різними в контексті концепціями і, зокрема, з тим «економічний детермінізм», що панував в як концептуальна парадигма людської поведінки, виявився нездатним пояснити цілу низку реалій не тільки суспільного життя, а й процесів, що відбуваються у сфері трудових відносин.

Дослідження Вебера і Норта дали змогу ввести в наше життя таке поняття, як «інститути», що започаткувало інституційний напрям науки.

Наукових визначень соціальних інститутів існує багато^{1,2}. Спільним елементом у визначеннях є те, що соціальні інститути відіграють роль певних «дороговказів» для розгортання процесів соціальної поведінки населення, а також його економічної діяльності. Вони також являють собою каркас соціальної організації регіональних громад.

Під трансформацією соціальних інститутів ми розуміємо спонтанні, здавалося б, непередбачувані зміни меж, структури, напряму та інтенсивності дії даних інститутів. Ці процеси на перший погляд мають стохастичний і самопливний характер. Дуже важко передбачити їх наслідки, а тим більше спрогнозувати те, до яких змін у людському розвитку це призведе. Натомість, з іншого боку, такі зміни є реакцією соціальних інститутів на зрушення в економічній, політичній, культурній сферах регіонів. Ці зміни мають безпосередній, хоча, можливо, відкладений у часі вплив на перебіг соціально-економічних процесів. Також вони прямо впливають на дані процеси та опосередковано — через вплив на культуру в широкому розумінні цього терміна.

Обсяг даного розділу не дозволяє розглянути процеси трансформації всіх без винятку соціальних інститутів. Крім того, сам набір таких інститутів різний у різних авторів. Тому наведемо найбільш яскраві, на нашу думку, прояви процесів розмивання та дифузії на прикладі найважливіших і часто згадуваних у наукових працях соціальних інститутів³. Це інститути шлюбу та сім'ї, освіти та релігії.

Розглянемо важливий для демографічного розвитку інститут, що є центральною ланкою у процесі забезпечення людського розвитку та соціалізації індивіду — сім'ї та шлюбу. Про проблеми руйнування сімейних відносин в Україні та в інших європейських країнах написано дуже багато фундаментальних наукових праць. Цей інститут зазнає чи не найбільші негативні впливи серед соціальних інститутів. Але маючи величезний потенціал міцності, основою якого є культурні та національні традиції, що ся-

¹ Веблен Т. Теория праздного класса. — М.: Прогресс, 1984. — 367 с.

² Економічна енциклопедія: У 3 т. — К.: Видав. центр «Академія», 2000. — Т. 1. — 864 с.

³ Пилипенко В.С., Вишняк О.І., Коценко О.Д. та ін. Спеціальні та галузеві соціології. — К.: Каравела, 2003. — 304 с.

гають корінням у глибину віків, він усе ж таки вистоює і продовжує виконувати у процесі соціалізації свою функцію відтворення населення і початкову стадію формування індивіда. Разом із тим під впливом різного роду економічних, соціально-політичних та культурних чинників відбуваються процеси його розмивання (фрагментація та розпад сімей, формування нуклеарних сімей, що існують, як правило, у межах розвинутих технологічних суспільств). І таким чином виникає проблема зменшення відтворення та старіння населення. Цікаве, на нашу думку, щодо проблем зменшування народжуваності спостереження одного із засновників теорії інституціоналізму Торстейна Веблена, який вводить в обіг поняття так званого демонстративного споживання — споживання, спрямованого на кращу презентацію індивіда в очах інших, і піднесення таким чином свого соціального статусу. Стосовно впливу цих процесів на демографічну ситуацію Веблен пише: «Демонстративне споживання, збільшення видатків для престижного утримання дитини... є потужним стримуючим фактором народжуваності»¹.

Інститут системи освіти зазнає в Україні значної трансформації, що пов'язано з рядом проблем². Але термін «розмивання» можна використати для означення процесів, що відбуваються на його межі, через взаємопроникнення інших інститутів, зокрема інституту релігії. У регіонах України спостерігаються процеси десекуляризації освіти, запровадження у шкільні програми курсу християнської етики. На нашу думку, це відбувається тому, що релігією як своєю ідеологією з чітко окресленими межами і орієнтирами намагаються заповнити брак загальнонаціональної ідентичності та патріотичного виховання у школах. Це порушує межу інституту освіти, адже один із його основоположних принципів — світський характер державної освіти. Така тенденція за своєю спрямованістю є різновекторним рухом відносно європейських тенденцій, де, приміром у Франції, приймаються закони про заборону релігійних символів у державних школах.

Через історичні причини протягом останнього століття інститут релігії поступово втрачав свій вплив на процеси людського

¹ Веблен Т. Теория праздного класса. — М.: Прогресс, 1984. — 367 с.

² Пилипенко В.С., Вишняк О.І., Коценко О.Д. та ін. Спеціальні та галузеві соціології. — К.: Каравела, 2003. — 304 с.

розвитку в окремих регіонах України, а в останні роки знов почав розвиватися. Це відбувалось як у руслі загальноєвропейської тенденції до секуляризації життя та, зокрема, десакралізації процесів відтворення людини, так і внаслідок різного роду соціальних потрясінь.

В результаті секуляризації життя, зміни ролі церковних інститутів під тиском науково-технічного прогресу нішу, яка утворилась у духовному світі людини у західній цивілізації, заповнила психотерапевтична практика. У країнах Європи та Північній Америці вона набула масового характеру, стала невід'ємним атрибутом людського розвитку¹.

Вплив цього, до певної міри функціонально подібного до релігії, інституту на людський розвиток та процеси соціалізації має суто опосередкований характер через поліпшення суб'єктивного світосприйняття та самопочуття (самооцінки) людей, зміни в системі міжлюдських взаємин, а через це — поліпшення фахових та сімейних стосунків, зменшення соціальної напруженості тощо. А це, своєю чергою, впливає на формування соціального капіталу.

У ХХ столітті Колеман ввів і дав визначення поняттю «соціальний капітал», розглядаючи його як систему взаємозв'язків, які можуть бути використані як інструменти у процесі виробництва.

Людський та соціальний капітал багато в чому збігаються за тими формами, в яких інститути і політичні й соціальні організації впливають на суспільство. Людський капітал розглядає зміни у самій людині як у працівникові. Специфікою соціального капіталу є віддзеркалення зв'язків між взаємодіючими індивідами. Соціальний капітал розглядає зміни у відносинах між людьми, які сприяють економічним діям.

Відповідно до визначення Всесвітнього банку соціальний капітал — це інститути, відносини та норми, що якісно та кількісно формують соціальні взаємодії в суспільстві².

Логічне узагальнення концепції соціального капіталу здійснене у фундаментальних наукових працях М. В. Соболевої, де грун-

¹ Психологія і культура / Под ред. Д. Мацумото. — СПб.: Питер, 2003. — 718 с.

² http://mirslotarei.com/content_eco/SOCIALNYJ-KAPITAL-SOCIAL-C APITAL-72135.html

товно розглянуто основні причини її виникнення¹, а також М. Армстронга, що трактує соціальний капітал як компонент інтелектуального капіталу².

На думку С.І. Бандура, під соціальним капіталом слід розуміти здатність соціуму генерувати нову вартість, ефективно використовуючи систему соціальних комунікацій (нормативні установки і правила, способи і методи кооперації, механізми розв'язання конфліктів, рівень довіри між суб'єктами господарювання тощо)³.

Ураховуючи багатомірність зазначеної категорії, соціальний капітал можна розглядати як додаткову якість соціального простору економічних систем (утворену унікальною конфігурацією соціальних комунікацій між людськими ресурсами), що здатна генерувати нову цінність економічного розвитку, якої неможливо досягти виключно економічними важелями.

У такому розумінні соціальний капітал являє собою, по суті, специфічну форму синергічного ефекту від функціонування соціальних комунікацій та людського капіталу як системи, що знаходить своє вираження в додатковій цінності, яку не можна звести окремо до людського капіталу або технолого-організаційних способів його застосування, тому що він існує тільки у взаємовідносинах людей і разом з людським капіталом є складником інтелектуального капіталу суб'єкта ринкових відносин⁴. У вартісному вимірюванні він виступає певним еквівалентом оцінки рівня досягнення соціальних стандартів суспільства в процесі економічного розвитку⁵. Саме соціальні стандарти і нормативи мають відігравати важливу роль в активізації впливу держави на розвиток соціально-трудова відносин, що пов'язано з концепцією гідної праці, розробленою міжнародною організацією праці, відповідно до якої необхідно розробити національну систему соціальних

¹ *Соболева М.В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. — М.: Наука, 2007. — 202 с.

² *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.

³ *Бандур С.І.* Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави // Продуктивні сили України: науково-теоретичний економічний журнал. — 2006. — № 1. — С. 62—71

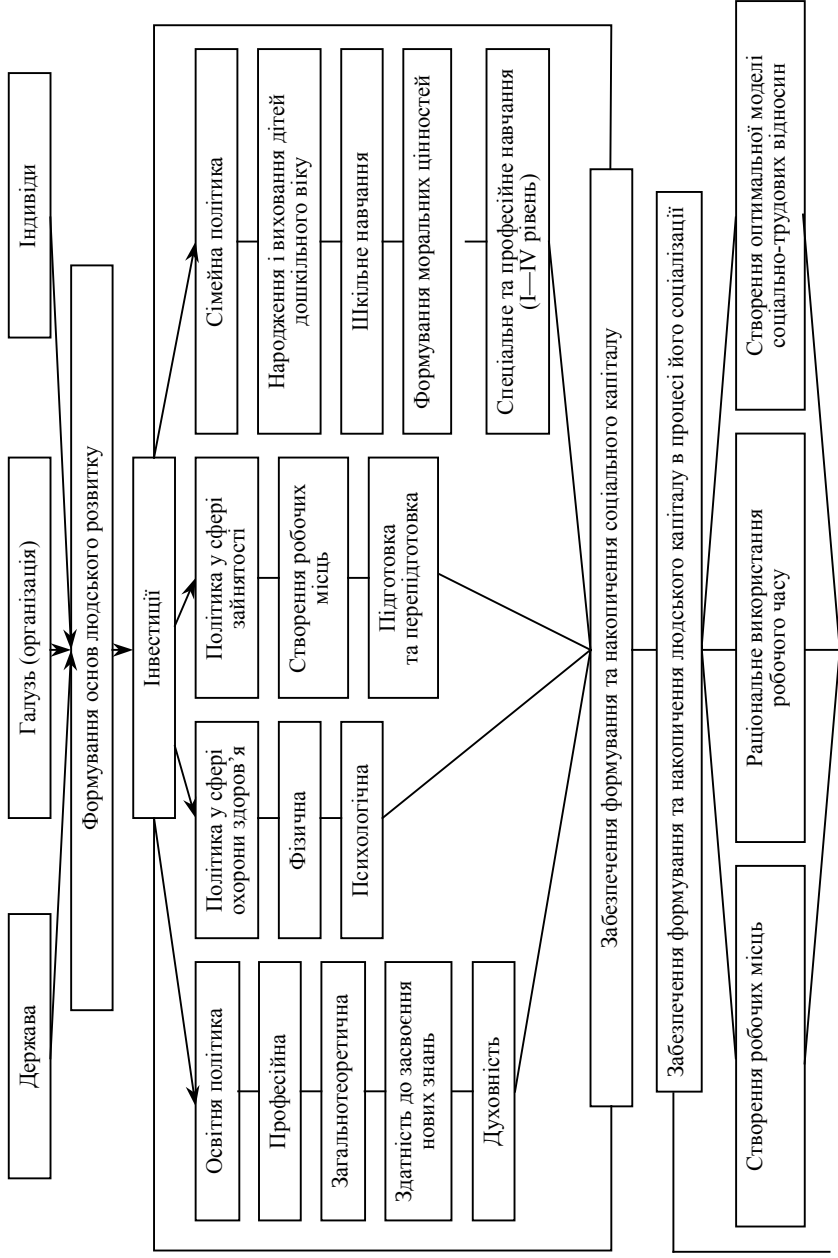
⁴ *Колот А.М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4—9.

⁵ *Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3. — С. 125—132.

стандартів і нормативів гідної праці з урахуванням можливостей України.

При цьому соціальний капітал важливий для людського розвитку, оскільки тісно пов'язаний з економічним зростанням і зміцненням людського капіталу. Обидва капітали є факторами економічного росту і визначають соціальну політику держави. Обидва капітали тісно пов'язані між собою, але в той же час соціальний капітал — основою соціального розвитку, бо являє собою сукупність соціальних ресурсів, які використовуються людиною для досягнення своєї мети. Тому в сучасному суспільстві назріла необхідність переходу до нового типу цивілізаційного прогресу, заснованого не на економічному зростанні (хоча воно і має постійно підтримуватись), а на соціальному розвитку. Слід зазначити, що сам зміст поняття «соціальний капітал» має вагоме значення для розробки і реалізації концепції людського розвитку та концепції сталого розвитку суспільства. Таким чином, соціальна політика — це невід'ємна частина державної політики, найважливіший чинник ефективності трансформаційних процесів у суспільстві та зміни акцентів у соціальній політиці. Провідними напрямками соціальної політики є освіта та охорона здоров'я. Держава при проведенні державної політики використовує важливий інструмент економічного впливу — податкову систему, яка через такі регулятори, як податки, податкові ставки та пільги впливає на економічний розвиток суспільства та його соціальну політику (рис. 3.1).

На наш погляд, у сучасній економіці податки виконують соціальну функцію, яка полягає у фінансовому забезпеченні реалізації соціальної політики, а її реалізація має регіональні особливості. Стимулююча роль податкової системи реалізується через пільги з оподаткування в соціальній сфері, але зараз податки не повною мірою забезпечують соціальну та стимулюючу функції. Тому необхідно розвивати і вдосконалювати податкову систему, оскільки через неї можна впливати як на людський, так і на соціальний капітал країни, що певним чином позначиться і на процесі соціалізації відносин у сфері праці на макро- та інших рівнях. Однак це неможливо без чіткого організаційно-економічного механізму формування, управління та ефективного використання людського капіталу.



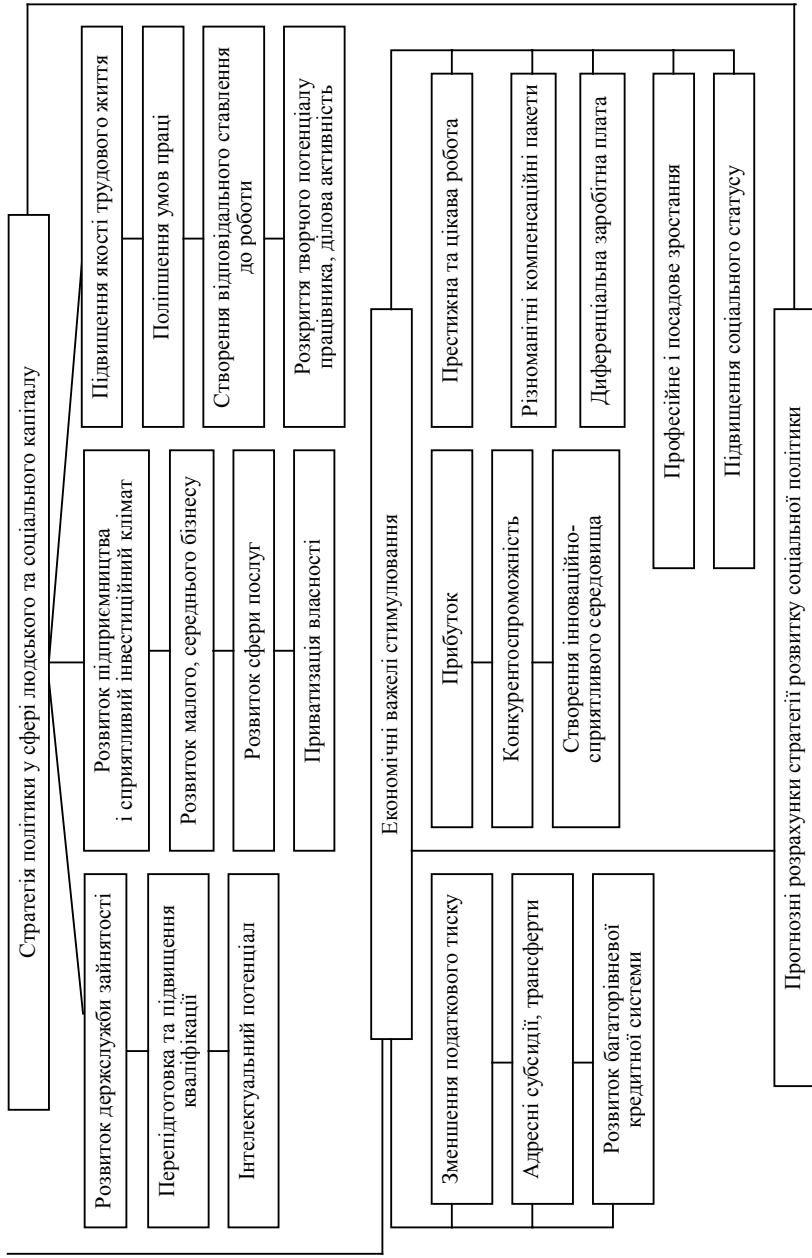


Рис. 3.1. Механізм формування людського та соціального капіталу

3.3. Організаційно-економічний механізм соціалізації трудових відносин

Забезпечення розвитку соціального та людського капіталу потребує належного функціонування організаційно-економічного механізму управління, який на сьогоднішній день не функціонує ефективно, про що свідчать основні соціально-економічні показники розвитку країни та більшості регіонів України. В умовах трансформаційних перетворень та інноваційного розвитку соціально-економічний рівень має забезпечуватися розвинутим організаційно-економічним механізмом управління організаційного, регіонального та державного рівнів, які б, зважаючи на динамічні зміни сучасного економічного становища та зростаючі соціальні диспропорції, давали б змогу розробляти заходи з усунення негативних проявів та посилювали вдалі заходи сприяння розвитку економіки.

Організаційно-економічний механізм управління соціально-економічним розвитком того чи іншого рівня — це, на нашу думку, система формування принципів, завдань, блоків та реалізації цілей і стимулів, які дозволяють управляти розвитком економіки організації, регіону або країни, сприяти реалізації підвищення їх конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості й забезпечення населення необхідними соціальними благами.

Слід зауважити, якщо організаційний механізм більш структурований, то економічний — різноманітніший, і тому складно шляхом «накладення» забезпечити їх взаємодію. Необхідно, щоб організаційний механізм був рухомих і змінювався залежно від економічних умов. Якщо ж залишити організаційний механізм незмінним, можна не тільки не досягти бажаного результату, а отримати протилежний. У жорстких рамках організаційного механізму економічний механізм через свою рухливість буде знаходити інші шляхи, щоб вирватися з жорстких умов, тому необхідно, щоб економічний механізм являв собою систему елементів, які забезпечуватимуть економічні важелі впливу на процес розвитку. Взаємодія організаційної та економічної складових цього механізму допоможе досягти певної чіткості його функціонування.

Удосконалення організаційно-економічного механізму управління соціально-економічним розвитком кожного рівня управління передбачає розроблення заходів, спрямованих на більш ефективне

використання наявних ресурсів та залучення нових в умовах інтенсифікації позитивних процесів задля забезпечення соціально-економічного зростання. Важливу роль при цьому мають відігравати розробка та реалізація цільових програм розвитку.

Соціально-економічні програми розвитку України в найближчий та віддалені періоди передбачають підвищення конкурентоспроможності насамперед регіонів та вирівнювання їх соціально-економічних показників та показників інвестиційної привабливості. Одним з основних таких заходів держави щодо економіки своїх регіонів є розробка та впровадження «Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року», затвердженої 21 липня 2006 р. постановою Кабінету Міністрів України № 1001. Ця програма дала поштовх багатьом регіонам щодо розробки власних програм соціально-економічного розвитку на віддаленій період. Метою підготовки цього документа є визначення шляхів та створення умов для підвищення конкурентоспроможності регіонів на основі визначення ключових проблем і пріоритетів їх економічного та соціального розвитку, а також узгодження регіональних інтересів із загальнонаціональними потребами та інтересами на період до 2015 р.

Поряд з аналізом економічних, соціальних, екологічних проблем і низькою інвестиційною привабливістю того чи іншого регіону та пошуків шляхів поліпшення економічної і соціальної ситуації в області в цій та інших стратегіях практично не розглядають організаційно-економічні механізми як цілісні системи управління реалізацією заходів та формування стимулів соціально-економічного прогресу. Розгляд проблем окремих галузей промисловості та соціальних сфер життя не надає можливості сформувати цілісну картину та розробити першочергові заходи, спрямовані на загальне підвищення конкурентоспроможності регіону. А це, своєю чергою, серйозно впливає на рівень соціалізації відносин у сфері праці, оскільки на рівні індивіда або сім'ї формується певне ставлення до процесів, що здійснюються. Недоопрацьованість, неоднозначність, неузгодженість окремих складових соціально-економічного розвитку на рівні галузі або регіону призводить до диспропорції за окремими показниками соціально-економічного розвитку, а іноді до загострення соціальних проблем, до стримування сталого і збалансованого відтворення людського капіталу, обмежуючи можливості інтеграції

України у світовий економічний простір. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба у розробці та науковому обґрунтуванні організаційно-економічного механізму соціалізації трудових відносин, визначенні концептуальних засад і стратегічних напрямів розвитку кожного регіону, в узгодженості з загальнодержавною стратегією розвитку. При цьому важливо, коригуючи у разі необхідності ту чи іншу позицію на державному рівні, автоматично коригувати регіональні та галузеві складові.

Організаційно-економічний механізм формування та розвитку соціалізації відносин у сфері праці має враховувати європейські соціальні стандарти, розглядаючи їх як чинник для досягнення бажаної траєкторії розвитку країни в сучасному глобальному просторі. Такий механізм має, на нашу думку, нагадувати схему індикативного планування, де на кожному етапі той чи інший індикатор свідчить про дотримання стратегії або про відхід від неї. Додатковий аналіз відхилень дає змогу швидко реагувати і приймати рішення стосовно коригування. Такий підхід допомагає чітко керувати процесом розвитку держави та її регіонів і галузей, і не занадто відхилятися від прийнятої стратегії.

Організаційно-економічний механізм соціалізації трудових відносин, на наш погляд, має базуватися на аналізі економічних, соціальних, екологічних проблем та на оцінці рівня інвестиційної привабливості країни або окремого її регіону. Це необхідно для пошуку шляхів поліпшення економічної та соціальної ситуації, які мають бути покладені в основу плану стратегічного розвитку країни або окремого регіону. Ми звикли до того, що в нас існують певні організаційно-економічні механізми державного регулювання фонду оплати праці, ефективної зайнятості, формування та використання людських ресурсів, соціальної політики та ін. Однак вони існують відірвано один від одного, і тому ми не відчуваємо збалансованого розвитку людини, забуваючи про те, що вона є головним чинником виробництва, без якого неможливо реалізувати стратегічну мету — формування інноваційної моделі розвитку національної економіки та її регіонів.

Саме інноваційну налаштованість регіональної соціально-економічної політики, а з іншого боку — інституціональну належність суб'єктів трудової діяльності до інноваційної сфери регіону доцільно розглядати як головні системотвірні фактори регіональних суспільних систем із новаційним вектором діяльності. У

цьому разі такі системи можна називати регіональними суспільними системами інноваційного типу, які своєю чергою є складовими загальнодержавної системи¹. Виділення суспільних систем як особливого об'єкта дослідження в контексті вивчення інноваційних процесів покликане компенсувати певну прогалину в опрацюванні інноваційної проблематики та привернути увагу саме до людського капіталу, що являє собою основу інноваційного розвитку. Дослідження суспільних систем інноваційного типу доцільно розглядати на основі соціальних, демографічних, соціогуманістичних, соціально-психологічних, політичних та інших чинників. При цьому формувати механізми удосконалення пізнавально-творчої, виробничої, управлінсько-маркетингової діяльності людських спільнот з погляду інноваційного розвитку. По суті, йдеться про застосування принципу системності при створенні та розгляді механізмів функціонування людського капіталу як інтегрованого інноваційного суб'єкта. Разом із тим для розбудови суспільних систем саме інноваційного типу, зокрема на регіональному рівні, необхідна низка зовнішніх обставин, таких як організаційна та матеріальна підтримки науково-технічних програм, проектів, інформаційне забезпечення, розвиток інноваційного менеджменту тощо. Серед них за умов глобалізації та інтеграції України у світове співтовариство ланка «інформація — інтелект — соціум — інноваційне суспільство» стає щораз вагомішою у становленні модерних націй, особливо у набутті необхідних аксіологічних (ціннісних) характеристик для досягнення високих темпів інноваційного поступу². Поряд з економічною цілеспрямованістю регіональних суспільних систем соціально-економічна парадигма становлення в Україні гуманістичного суспільства диктує ширші вимоги щодо розгляду названих систем із позиції як їх творення, так і оцінки того продукту, інтелектуально-інноваційного потенціалу, який вони генерують для подальшого розвитку регіону, суспільства, держави взагалі. Усе це вимагає опрацювання комплексної оцінки функцій регіональних суспільних систем та дотримання методологічних засад, що грун-

¹ Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землякін та ін. / НАН України, Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2007. — 328 с.

² *Гуриева Л.К.* Национальная инновационная система России: модели и инфраструктура // <http://www.masters.donuts.edu.ua/2004/fem/belomerya/library/6.htm>

туються на паритетному розгляді, з одного боку, розвитку людини, її соціалізації, формування соціальної групи, держави, а з іншого — на відкритості до позитивів глобалізаційних, євроінтеграційних та інноваційних процесів. У час глобалізації та євроінтеграції, вибору стратегії інноваційного та сталого розвитку не існує альтернативи випереджальній стратегії поступу Української держави. Тільки спираючись на пріоритети інноваційних структур випереджального і потужного духовно-інтелектуального потенціалу, гуманістичне суспільство спроможне вибудувати концепцію власного розвитку, в основу якого буде покладено певний рівень соціалізації трудових відносин. Розвиток держави більше має визначатися спроможністю бути конкурентною в галузі освіти, науки, інформаційної економіки, забезпеченні високої якості життя, добробуту і безпеки своєму народові, зростанні його духовно-інтелектуального потенціалу та участі в міжнародному поділі праці.

Таким чином, організаційно-економічний механізм соціалізації відносин у сфері праці має бути багаторівневим і багатовекторним, в основі якого має бути покладений розвиток людини. Вважаємо, що паритетність економічних інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин має бути однією з обов'язкових умов державного втручання в господарську діяльність суб'єктів, яка має відповідати соціально спрямованій ринковій економіці. Паритетність економічних інтересів має базуватися на рівності положень для усіх форм власності ринкової системи. Визнання державою паритетності економічних інтересів всіх суб'єктів ринку і забезпечення державою реальності цього визнання створює економічні передумови для партнерських відносин в системі сучасної соціальної тріади. При цьому основними принципами державного управління, прийнятними для всього суспільства, мають бути свобода, відповідальність, ефективність, справедливість, гарантії та соціальна захищеність.

Створення такого механізму та його функціонування забезпечить, на нашу думку, соціальну направленість сучасного економічного розвитку та надасть проблемам соціальної політики пріоритетне значення, що сприятиме формуванню інтелектуально-інноваційного потенціалу країни.

Схематично організаційно-економічний механізм соціалізації трудових відносин можна подати таким чином, як зображено на рис. 3.2.

На нашу думку, в сучасних умовах трансформаційної економіки, коли інноваційний розвиток стає визначальним, організаційно-економічний механізм соціалізації відносин у сфері праці має активізувати такі елементи потенційної здатності суспільства, які б забезпечували ефективну інноваційну діяльність як суспільства в цілому, так і кожного індивіда:

а) інтелектуальний рівень і творчу готовність населення, насамперед тих його категорій, що є безпосередніми суб'єктами інтелектуальної праці;

б) рівень ресурсного забезпечення інноваційної діяльності в межах держави, регіону, галузі, підприємств тощо (інформаційна база, матеріально-технічне оснащення, професійна підготовка і кадрова політика в інноваційній сфері);

в) фінансування та стимулювання відповідних видів інноваційної діяльності;

г) рівень соціального захисту та соціальної захищеності за окремими параметрами (доступність відповідних чинників) носіїв як інтелектуально-інноваційного потенціалу, так і інтелектуальної власності.

Забезпечити це можливо лише за умов інтеграції України до єдиного Європейського освітнього простору, поєднуючи його з доступом до наукових досліджень закордонних навчальних закладів. Це забезпечить передумови для розвитку і становлення в Україні економіки знань¹.

Таким чином, організаційно-економічний механізм соціалізації відносин у сфері праці базується на людському і соціальному капіталі, де головним є людський. Слід зазначити, що в основі організаційно-економічного механізму формування і ефективного використання людського капіталу мають бути покладені:

— теоретичні аспекти формування і використання людського капіталу;

— концепція державної політики у сфері формування і використання людського капіталу;

— Державна програма розвитку людського капіталу.

Саме на цих «китах» і будується організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу відповідно до принципів і завдань.

¹ Гець В. Характер перехідних процесів до економіки знань // Економіка України. — 2004. — № 4. — С. 4—14.

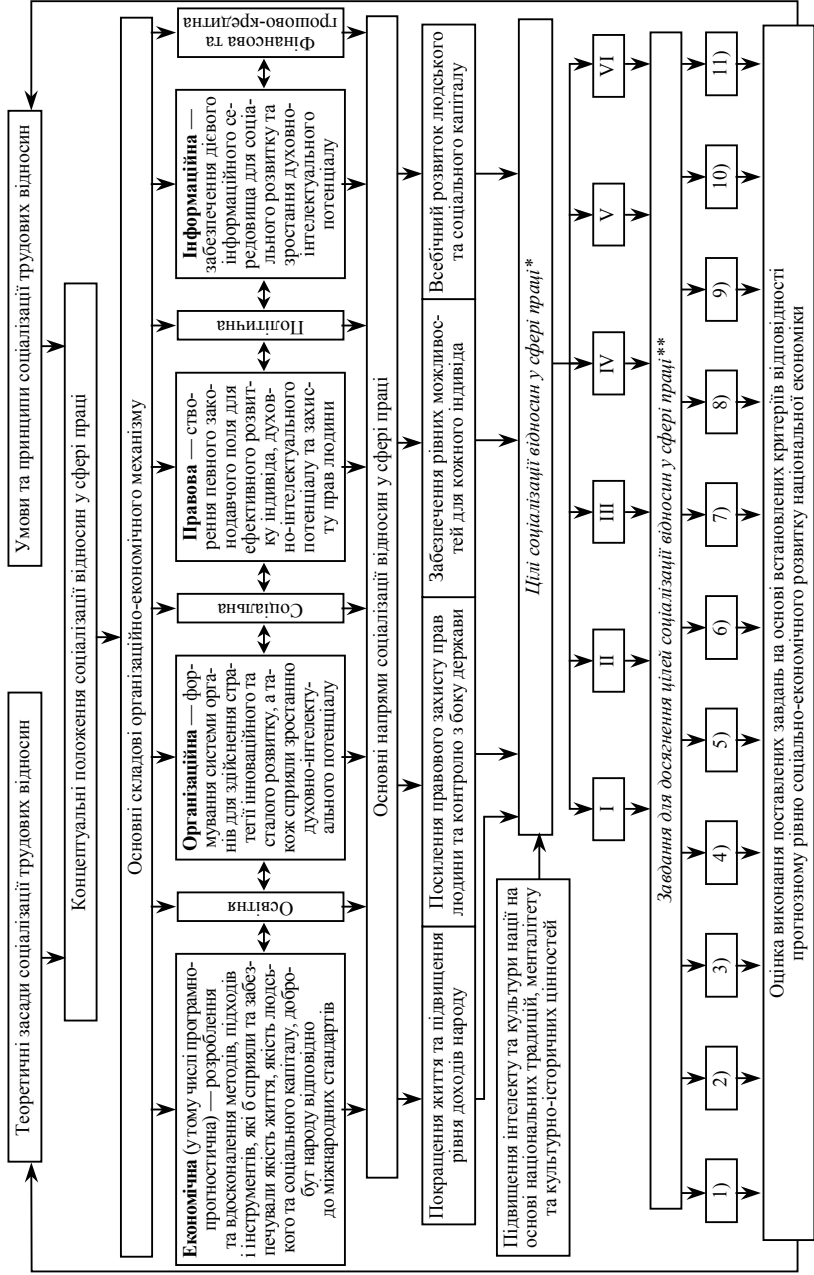


Рис. 3.2. Організаційно-економічний механізм формування та розвитку соціалізації відносин у сфері праці

** Цілі соціалізації відносин у сфері праці:*

- I — визначення особливостей, тенденцій та закономірностей соціально-економічних умов формування людського та соціального капіталу в контексті соціалізації трудових відносин та вимог інноваційного розвитку;
- II — проаналізувати причини недостатнього і інноваційного розвитку регіонів — основи формування людського та соціального капіталу;
- III — розроблення новітнього механізму відтворення робочої сили на засадах конкурентоспроможності праці з визначенням та обґрунтуванням шляхів забезпечення високоякісних її характеристик, підпорядкованих потребам накопичення людського та соціального капіталу як передумови для переходу до економіки знань;
- IV — розроблення наукових рекомендацій та заходів по регіонах щодо системного забезпечення динамічності процесу активізації людського та соціального капіталу;
- V — розроблення соціально орієнтованої системи управління якістю життя населення з урахуванням процесів соціалізації відносин у сфері праці;
- VI — обґрунтування стратегічних напрямів і шляхів розвитку соціалізації трудових відносин України та їх якісної трансформації в контексті вимог європейських стандартів.

*** Завдання для досягнення цілей соціалізації відносин у сфері праці:*

- 1) розробити наукові засади формування соціального капіталу в сучасному трансформаційному економічному просторі;
- 2) обґрунтувати напрями вдосконалення інституційних та інвестиційних механізмів формування соціального капіталу в контексті вимог європейських стандартів;
- 3) визначити характер впливу глобалізації на процес відтворення робочої сили, формування людського та соціального капіталу з урахуванням трансформації структури національної економіки та необхідності гарантування її трудових ресурсної безпеки;
- 4) розробити механізм оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили та девість відповідних механізмів її відтворення в сучасних умовах соціально-економічного розвитку та євроінтеграції;
- 5) визначити напрями та конкретні шляхи забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в процесі інноваційного розвитку економіки та розвитку перехідних процесів до економіки знань;
- 6) встановити характер впливу чинників регіонального розвитку на формування соціального капіталу та якість життя населення і розробити пропозиції щодо їх активізації і пріоритетної підтримки через певні економічні механізми;
- 7) виявити системні взаємозв'язки між формуванням соціального капіталу, розвитком економіки та якістю життя населення;
- 8) дослідити закономірності, шляхи та можливості соціально-економічних умов формування інноваційного потенціалу;
- 9) розробити методичні підходи щодо інтегральної оцінки рівня формування людського та соціального капіталу по регіонах та країні в цілому;
- 10) обґрунтувати економічні можливості розвитку людського капіталу в контексті вимог європейських соціальних стандартів;
- 11) розробити пропозиції щодо регуляторної політики держави у сфері формування соціального капіталу та обґрунтувати їх економічну доцільність на основі розрахунку економічної та соціальної ефективності.

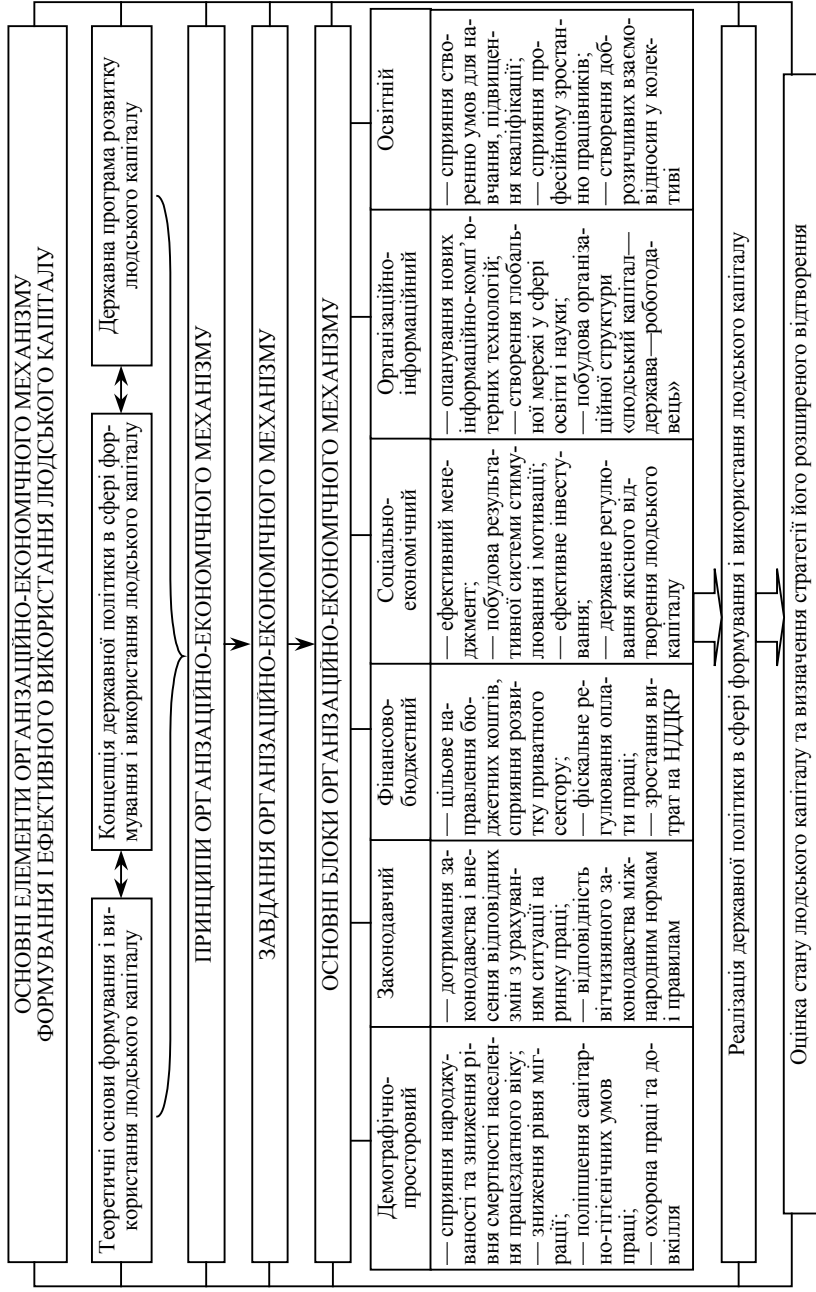


Рис. 3.3. Організаційно-економічний механізм формування й ефективного використання людського капіталу

Основними блоками є демографічно-просторовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, законодавчий, фінансово-бюджетний та освітній, які мають бути тісно пов'язані між собою (рис. 3.3).

Сучасні теоретико-методичні основи формування та ефективного використання людського капіталу сприяють створенню наукового підґрунтя для розробки методичних положень з таких актуальних питань, як сприяння всебічному розвитку і управлінню вітчизняним людським капіталом, проведення його оцінки, визначення проблем відтворення та можливостей стійкого розвитку.

Але у сучасних економічних умовах виникають суперечності стосовно ефективного використання людського капіталу та розвитку соціально-трудової сфери, у центрі якої має стояти людина з її інтересами, потребами та проблемами, розв'язання яких вона має забезпечити через інститути соціально-трудового спрямування та відносини, що формуються в процесі їх функціонування. В сучасних умовах спостерігається поступовий процес десоціалізації, який посилюється під впливом глобалізаційних процесів. Ситуація загострюється ще й тому, що людина, як носій знань, навичок і вмінь, перестає бути головною. На перший план виходять економічна доцільність, отримання максимального прибутку і на цій основі розвивається конкурентна боротьба роботодавців, захопившись якою вони забувають про тих, хто це забезпечує. Неприємним стає те, що держава поступово відходить від свого обов'язку — підтримки оптимізації відносин між найманим працівником і роботодавцем, а це, своєю чергою, стимулює агресивність капіталу, який починає диктувати свої правила гри на державному рівні. Таким чином організаційно-економічний механізм соціалізації трудових відносин поступово стискається і його можливості зменшуються...

Якщо держава (державні органи влади) не упорядкують соціально-трудові відносини відповідно до принципів соціального партнерства, людський капітал буде поступово втрачати свою вартість, а процес соціалізації відносин у сфері праці поступово призведе до деформації всіх її аспектів: суб'єктивного, об'єктивного, морального, інституціонального. Тому необхідно за умов поступової інтеграції України до єдиного європейського простору зробити все необхідне, щоб зупинити цей руйнівний процес. А це вимагатиме концептуально нового — соціогуманістичного трактування стану людини в суспільстві та існування со-

ціуму в системі світових відносин, а відповідно і призведе до зміни організаційно-економічного та соціально-економічного механізмів соціалізації трудових відносин. Термін «соціогуманістичний» пов'язує гуманізм із людиною, розвитком її держави. Тільки на основі цього можна активізувати творчо-пошукові, науково-дослідні, проектно-конструкторські та інші життєво необхідні інноваційні цикли на рівні різних продуктивних результатів як реальної основи сталого розвитку держави¹. Такий підхід дозволить повернутись обличчям до людини, її інтересів та проблем.

3.4. Методологічний підхід щодо комплексного дослідження та управління соціалізацією відносин у сфері праці

Термін «методологія» є досить популярним при визначенні сутності та найзагальніших закономірностей того чи іншого виду людської діяльності. При цьому існує два, в певному розумінні полярні, погляди на його зміст. Іноді поняття методології вживається як синонім філософії тієї сфери суспільного життя, якої стосується відповідна діяльність, або її теоретичних основ. І поряд з цим існують також спроби ототожнювати це поняття із загальними технологіями цієї діяльності або управління нею. Однак найчастіше його все ж пов'язують з пізнавальною, а не з перетворювальною діяльністю людини в будь-якій сфері.

Найбільш поширені тлумачення терміна «методологія» виходять з того, що він має два основних значення. Перше з них означає сукупність методів і прийомів дослідження, використовуваних у якій-небудь галузі науки. Друге ж його значення звичайно співвідносять із вченням про методи пізнання і перетворення дійсності. При цьому, за словами С. У. Гончаренка, розрізняють:

- а) часткову методологію як сукупність методів кожної конкретної науки;
- б) загальну методологію як сукупність більш загальних методів;
- в) філософську методологію як систему діалектичних методів, що є найбільш загальними і діють на всьому терені наукового пі-

¹ *Вовканич С.І.* Інтелектуально-інноваційний розвиток як концепція консолідації та євроінтеграції України: Препринт наук. доп. — Львів.: ІРД НАН України, 2007. — 64 с.

знання, конкретизуючись і через загальнонаукову, і через часткову методологію¹. Як бачимо, в основі методології лежать методи, тобто шляхи (у перекладі з грецької мови). У науці метод — це шлях до істини, до пізнання природи, людини і суспільства. Можна виділити три групи таких методів: аналітичні, статистичні та експериментальні.

Згідно з визначенням, наведеним А. Г. Спіркіним та Е. Г. Юдіним у відповідній статті в «Большой советской энциклопедии», під методологією прийнято розуміти «вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності». У цьому досить широкому розумінні методологія «утворює необхідний компонент всякої діяльності, оскільки остання стає предметом пізнання, навчання й усвідомлення»².

Останнім часом під методологією найчастіше прийнято розуміти вчення про принципи, форми, способи і структуру пізнавальної, насамперед науково-дослідної діяльності, що сприяє розвитку економіки знань.

Виходячи з розуміння сутності загального поняття методології, вважаємо, що при формуванні методології управлінської діяльності надзвичайно корисними можуть виявитися введені Т. Куном поняття парадигми та запропоноване І. Лакатосом поняття дослідної програми. Поняття парадигми відображає і фіксує факт існування особливого типу знання, яке не виконує безпосередньо пояснювальної функції, а виступає неодмінною умовою певного виду теоретичної діяльності щодо роз'яснення і систематизації емпіричного матеріалу.

Поняття дослідної програми І. Лакатоса також слід вважати своєрідним метатеоретичним утворенням, яке містить набір вихідних ідей і методологічних настанов для проведення дослідження в тій чи іншій сфері.

Слід зауважити, що коли основним елементом теоретичного знання є закон, відображення необхідних і суттєвих зв'язків між явищами, то метатеоретичне знання формулюється у вигляді принципів, у яких стверджується дещо уже про саму теорію і практику управління працею. І хоча у філософській літературі термін «методологія» найчастіше використовується стосовно наукового пізнання і тому розуміється переважно як методологія наукового пізнання,

¹ Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. — К.: Либідь, 1997. — 207 с.

² Большая советская энциклопедия: В 30 т. — Т. 16, с. 164. — М.: Советская энциклопедия, 1974. — 616 с.

тобто «вчення про принципи побудови, форми і способи науково-пізнавальної діяльності»¹, при формуванні та реалізації методології будь-якої конкретної практичної діяльності людей, у тому числі, безперечно, й діяльності з дослідження та управління соціалізацією, у сфері праці доцільно виходити з тих же положень.

Тобто методологія будь-якого конкретного виду людської діяльності має включати чітку систему цілепокладання, цілісну і внутрішньо несуперечливу систему принципів, на яких вона ґрунтується, вичерпну характеристику основних форм, методів і засобів, необхідних для успішного здійснення цієї діяльності, а також умов найбільш доцільного їх практичного застосування.

Говорячи про методологічний підхід щодо комплексного дослідження та управління соціалізацією відносин у сфері праці, доцільно зауважити, що в його основі мають бути покладені цілі, на основі яких формується методологія дослідження.

Цілі методології дослідження поділяють на чотири групи, кожна з яких має свій зміст, свою спрямованість, свій сенс в дослідженні даної проблеми (рис. 3.4).

Цілісний характер суспільства як своєрідної соціальної метасистеми та різноманітних соціальних систем як його елементів, між якими виникають, діють і час від часу змінюються складні взаємозв'язки та взаємодії, відбивається відповідним чином як на організації дослідження, так і на управлінні цими процесами. Надзвичайно широкий спектр та істотна відмінність, що реально існує між методами і засобами їх виконання у різних сферах суспільного життя, зумовлюють досить високий рівень складності завдань щодо соціалізації відносин у сфері праці. Ці обставини серйозно підвищують вимоги до формування методології дослідження та її практичного застосування з урахуванням підходів до ефективного її здійснення, які б забезпечували принципову можливість оптимізації управління, тож і процесів соціалізації.

В сучасній методології управлінської діяльності основні підходи до її організації та практичного здійснення визначаються насамперед сукупністю тих чинників, що обираються як домінуючі. Залежно від цього основними прийнято вважати цільовий, діяльнісний прагматичний та особистісний підходи.

¹ Большая советская энциклопедия: В 30 т. — Т. 16, с. 164. — М.: Советская энциклопедия, 1974. — 616 с.

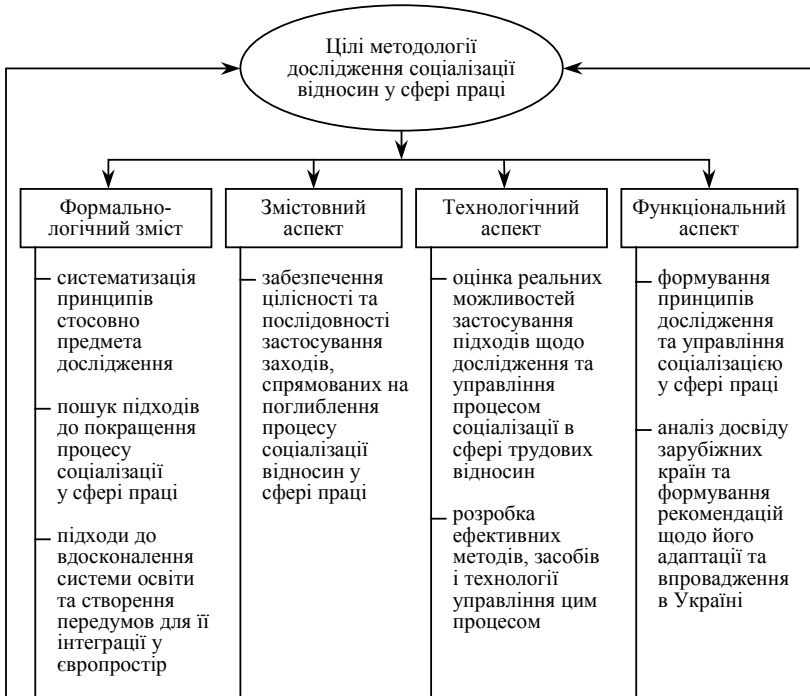


Рис. 3.4. Класифікація цілей методології дослідження та управління соціалізацією відносин у сфері праці

Кожний з цих підходів має свої особливості застосування. Так, цільовий підхід вважається найбільш поширеним у практиці управління соціальними системами, особливо великомасштабними — регіонального, галузевого чи загальнодержавного характеру. При ньому методологія управління орієнтується на досягнення заздалегідь визначених і всебічно обґрунтованих цілей відповідної соціальної системи.

При цільовому підході ефективність управління оцінюється передусім за виробничими показниками. Людський фактор при цьому враховується лише тією мірою, у якій від нього залежить досягнення бажаних цілей управління. Він виявляється досить ефективним у разі необхідності розв'язання складних і відповідальних завдань у стислі терміни та при істотних ресурсних обмеженнях. Використовується також у практиці подолання кризових ситуацій.

Інші два підходи застосовуються на рівні організації та індивіду. Особливу роль у розробці необхідних і діючих підходів до подальшого розвитку, формування матеріальних і нематеріальних об'єктів в управлінні відіграє праксеологічний підхід, який полягає у використанні принципів ефективної та правильної діяльності, продуктивної роботи, результативності праці. У цьому передумова праксеологічних досліджень із кумулятивними властивостями, що підсумовують і концентрують досягнення і результати соціалізації та діяльності людини для переосмислення, уточнення і пошуку нових інтенсивних шляхів свого розвитку й удосконалення, правильної діяльності та результативності¹.

Не тільки науковий аналіз, а й емпіричні дослідження сучасних суспільних процесів свідчать, що основу всіх причин кризових явищ створюють чинники, так чи інакше пов'язані з працею. Криза пояснюється тим, що відбувається зниження ефективності праці, її престижності у суспільній свідомості, ігнорується її вирішальна роль у реалізації господарських завдань, у зниженні доходів, що одержують підприємства, а відповідно і наймані працівники.

Основна ідея праксеологічного підходу полягає в органічному поєднанні теоретичного руху думки і практичної дії та визначає можливості людини, які виявляються у реальному життєвому процесі у вигляді наростаючої працездатності, творчої діяльності та активності працівників, рівні знань, виробничого досвіду, працьовитості, діловитості та раціональній, цілеспрямованій і доцільній діяльності в системі суспільного виробництва. Саме через ці характеристики можна оцінити рівень конкурентоспроможності праці кожної людини або колективу організації, бо саме через нього певним чином можна оцінити рівень соціалізації трудових відносин. У той же час методологічна схема комплексного дослідження та управління соціалізацією відносин у сфері праці більш складна (рис. 3.5).

Як видно з наведеної схеми, незалежно від рівня дослідження визначаються складові соціалізації, їх параметри. Окремо виділяється конкурентоспроможність.

Саме конкурентоспроможність може виступати індикатором соціалізації, оскільки конкурентоспроможність увібрала в себе і рівень знань, і вміння, і навички, і мотиваційні цінності, і мотиваційну культуру, і інтелектуальний та творчий потенціал як індивіда, так і колективу...

¹ Словарь иностранных слов / Сост. Н.Г. Комлев. — М.: Речь, 2006. — 734 с.

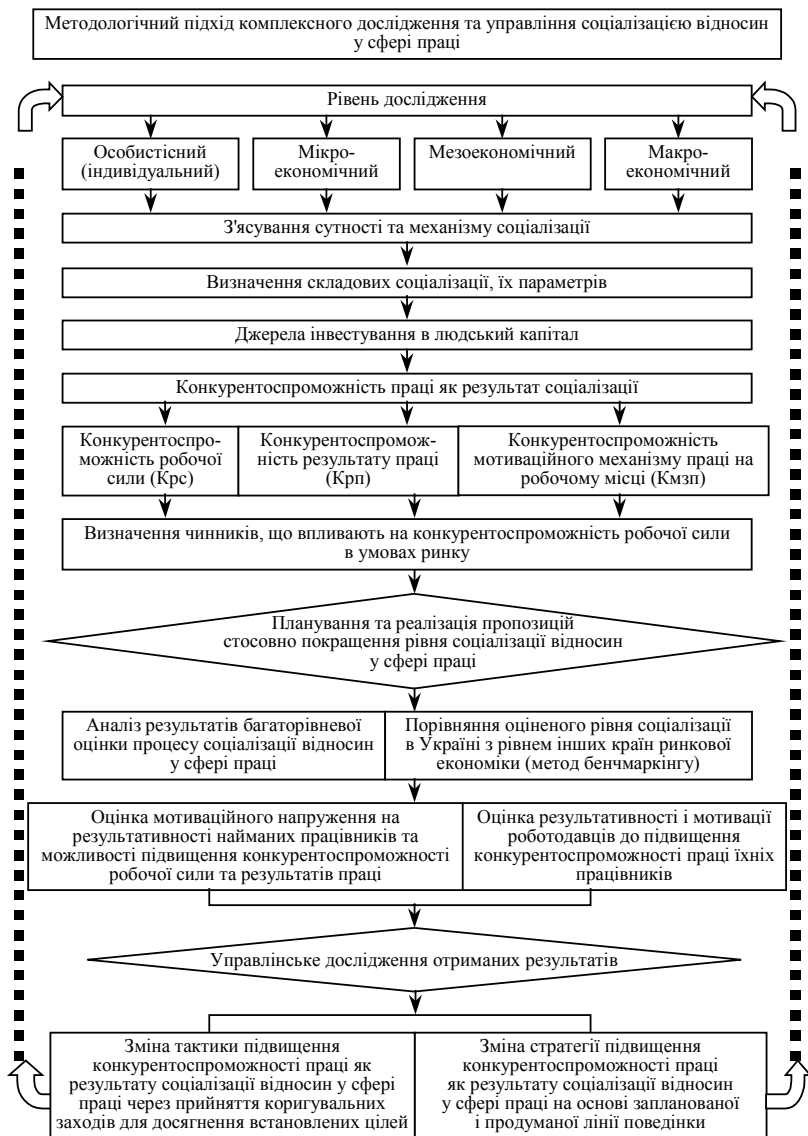


Рис. 3.5. Методологічний підхід щодо комплексного дослідження та управління соціалізацією відносин у сфері праці

З огляду на схему, управління про інтегральну залежність складових конкурентоспроможності як результат соціалізації відносин у сфері праці пропонуємо розглядати як функцію від трьох різновидів конкурентоспроможності

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}),$$

де $K_{\text{рс}}$ — конкурентоспроможність робочої сили;

$K_{\text{рп}}$ — конкурентоспроможність результатів праці;

$K_{\text{мзп}}$ — конкурентоспроможність мотиваційного механізму праці на робочому місці.

Угрупування за гомогенним та гетерогенним складом залежно від поставлених завдань підсилює якісні показники трудової діяльності, а це, своєю чергою, посилює таку послідовність: вміння, здібності, знання — мотивація — результат — оплата праці — рівень добробуту населення. Але для того, щоб забезпечити таку послідовність, необхідно побудувати такий механізм інвестування в людський капітал, який би створив умови для цього. Прикладом може слугувати запропонований механізм формування людського та соціального капіталу.

Як уже зазначалося, на межі III тисячоліття сформувалися концептуальні засади економіки знань, що характеризується виготовленням, обробкою і поширенням інформації і має відповідний вплив на загальне економічне зростання та підвищення продуктивності через власні специфічні механізми дії. Ефективність, заснована на масштабі виробництва, поступила місцем інноваціям та створенню знань. Знання усувають статичність виробничих відносин та односпрямованість руху, оскільки створюють основу для постійного обміну інформацією між її творцями та споживачами. Відповідно, здатність отримувати, інтегрувати, накопичувати, зберігати та застосовувати знання є важливим способом створення конкурентних переваг¹. А це, своєю чергою, потребує інвестицій.

Теоретико-методологічні та методико-практичні засади механізму інвестування в людський капітал мають базуватися на системі науково обґрунтованих і взаємопов'язаних соціально-еконо-

¹ Сучасні концепції менеджменту: Навч. посібник / За ред. Л. І. Федулової. — К.: Центр навч. літ-ри, 2007. — 536 с.

мічних, соціально-організаційних та соціально-методичних рішень, з позицій доцільності інвестування у людський капітал.

Механізм інвестицій в людський капітал має виконувати ряд завдань, пов'язаних з виробництвом, розподілом і перерозподілом людського капіталу, розробкою і реалізацією політики в галузі освіти, прогнозування ресурсів на цілі й потреби в робочій силі.

Розв'язання цих завдань передбачає розробку комплексу заходів щодо поліпшення структури сукупного людського капіталу, виявлення пріоритетних напрямів цього комплексу, а також визначенню інвестиційних витрат, необхідних для реалізації наміченого комплексу заходів.

Таким чином, *механізм інвестицій в людський капітал* — це процес, який забезпечує адекватність людських ресурсів для досягнення поточних і майбутніх цілей на кожному рівні дослідження.

При цьому джерелами фінансування у людський капітал за рахунок інвестицій мають бути бюджетні та громадські фонди, а також накопичені кошти сімей або індивідів (рис. 3.6).

Як бачимо, тільки в комплексі дії всіх складових методологічного підходу можна досягти певних зрушень в процесі соціалізації в сфері праці. При цьому як основу такого дослідження та управління необхідно, на нашу думку, використовувати системний підхід. Системний підхід є частиною загальнологічних методів та прийомів, які широко застосовуються в наукових дослідженнях аналітичного характеру. Таким чином, запропонований методологічний підхід передбачає певну систему дослідження, яка має таку послідовність дій:

— з'ясувати на кожному рівні дослідження механізм здійснення процесу соціалізації відносин у сфері праці;

— проаналізувати кожний рівень дослідження з точки зору кола складових соціалізації та визначитись з їх параметрами, оскільки на кожному рівні дослідження параметри відрізняються;

— оцінити необхідну наявність коштів на інвестування людського капіталу і можливості їх поповнення за рахунок наявних джерел;

— проаналізувати рівень конкурентоспроможності праці з урахуванням двох груп елементів — умов внутрішнього середовища й умов зовнішнього середовища. При цьому слід врахову-

вати той факт, що елементи внутрішнього середовища безпосередньо впливають на процес соціалізації, та елементи зовнішнього середовища не завжди можна визначити одразу. І в цьому полягає певний ризик. Тому аналіз результатів необхідно певним чином коригувати, залучивши до цього математичний апарат;

— оцінити дієвість мотиваційних систем, їх вплив на конкурентоспроможність праці, яку розглядаємо як результат процесу соціалізації;

— розглянути стратегічні і тактичні зміни на кожному рівні дослідження і внести певні корективи на основі запланованої і продуманої лінії поведінки стосовно процесу соціалізації.

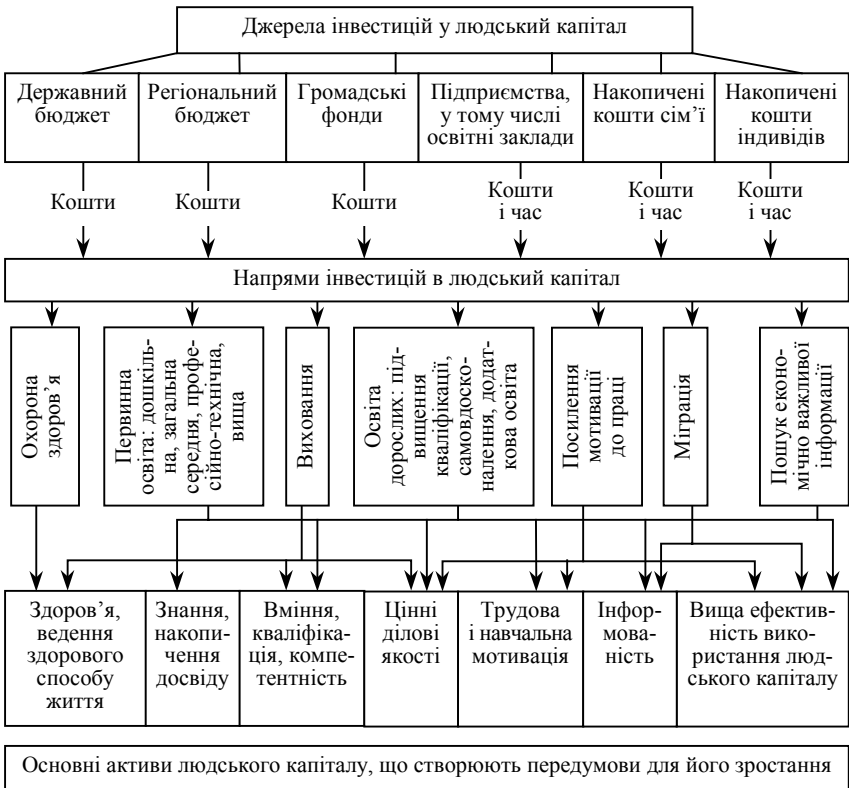


Рис. 3.6. Формування людського капіталу за рахунок інвестицій

Таким чином, запропонований методологічний підхід дає змогу забезпечити комплексне дослідження та впливати на соціалізацію відносин у сфері праці на різних рівнях управління. При цьому підготовка оптимального варіанта розвитку передбачає складання ефективної стратегії та аналізу стратегічних альтернатив з усунення негативних умов та факторів, а це є доволі складним завданням, оскільки при переході від одного рівня до іншого вони іноді носять непередбачуваний характер... Тому для кожного рівня управління має бути сформована своя система критеріїв, яка дозволить створити базові моделі управління соціалізацією відносин у сфері праці. На рівнях дослідження ці моделі будуть певним чином відрізнятись, але «накладаючи» одну на одну, ми матимемо інформацію про можливі відхилення на тому чи іншому рівні від загальної стратегії, і це дасть можливість більш наочно керувати поліваріантним процесом соціалізації, приймати необхідні управлінські рішення, що, своєю чергою, допоможе уникнути непередбачуваних ситуацій і забезпечить впевнений поступ до розвитку економіки знань.

Розділ 4

МОДЕРНІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЙ ТА СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Суперечності розвитку соціально-трудо- вих відносин в Україні та необхідність подолання управлінської патології

Період трансформації української економіки виявив суперечності найважливішої сфери — соціально-трудо-вих відносин, де збігаються і стикаються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягала у відсутності попереднього досвіду регулювання цих відносин, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, застосованих у передових країнах. Відсутність відпрацьованого законодавства та високої відповідальності сторін за порушення елементарних норм трудового права, викривлення при проведенні приватизаційних процесів та нехтування інтересами трудових колективів зумовили негативні тенденції формування соціально-трудо-вих відносин в Україні. До них, на нашу думку, можна віднести таке:

- наростання диференціації в оплаті праці між роботодавцями, менеджерами, з одного боку, та працівниками — з іншого;
- криза духовних цінностей, приниження принципів чесно-ї праці, відносин співробітництва, грубе насадження індивідуалістичної моделі поведінки;
- відсутність належного соціального захисту працівників та гарантій дотримання їх прав та обов'язків у сфері праці;
- переважання неформальних процедур та практик регулювання в усіх сферах соціально-трудо-вих відносин;
- недостатня самоідентифікація суб'єктів соціально-трудо-вих відносин;
- слабка увага до особистісних потреб та характеристик працівника, мотивів його діяльності;

- недостатні вкладення у підготовку та перепідготовку працівників;
- зневіра працівників у силі й можливостях органів самоуправління і соціального партнерства, розчарування у профспілках.

Практика показала, що характер соціально-трудових відносин значною мірою залежить від напруженості ситуації на конкретних ринках праці. Так, вузькодефіцитні спеціалісти іноді можуть диктувати роботодавцеві свої умови аж до порушення трудової дисципліни. Власники та менеджери змушені зважати на те, що невдоволення таких працівників може призвести до зупинки виробництва. Подібні непоодинокі випадки мали місце на ринку праці програмістів. Проте загальне співвідношення інтересів сторін складається явно не на користь найманої праці. Співробітники малих підприємств і великих компаній в рівній мірі відчувають свою цілковиту залежність від роботодавця. При виникненні спірних питань вони не вдаються до формальних процедур через їх надмірну складність та мізерні компенсації, а намагаються владнати питання неформально, не ушкоджуючи стосунки з керівництвом. Слід констатувати, що ідея соціального партнерства як ефективного механізму регулювання та узгодження інтересів учасників процесів виробництва (в усіх видах економічної діяльності) не знаходить відгуку насамперед у тих, хто на ринку праці пропонує лише свої трудові послуги. Парадоксально, але в більшості випадків працівники відмовляються брати участь у формуванні системи соціального партнерства, фігурувати в комісіях з укладання колективних договорів. Часто колективні переговори ініціюються підприємцями, які прагнуть захистити себе на майбутнє.

Іншим фактором, що істотно впливає на розвиток соціально-трудових відносин, є нерівномірність поширення інноваційних процесів, неоднаковий доступ та ступінь володіння інформацією, різне наближення до економіки знань не тільки у межах різних видів економічної діяльності, а й на окремих підприємствах. Як зазначає російський дослідник І. Юрасов, модернізація виробництва, що наздоганяє західні технології, проявляється в одночасному співіснуванні трьох соціокультурних типів суспільства: традиційного, індустріального, інформаційного¹. Криза в еконо-

¹ Юрасов И.А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. — 2007. — № 2.

міці і промисловості, деформація трудових стосунків посилюються тим, що колективи підприємств і організацій формуються з осіб, що одночасно розділяють цінності трьох типів суспільства: традиційного, індустріального, інформаційного, які, безумовно, суперечать один одному.

Часто складається ситуація, коли керівництво і вищий менеджмент розділяють цінності і живуть у ритмі постіндустріального суспільства, середній менеджмент (рівень начальників відділів, цехів, дільниць, майстрів) працюють у ритмі індустріального суспільства, а робочі, низові технічні працівники існують у традиційному суспільстві. Така ситуація значно ускладнює управління соціально-трудовами відносинами, оскільки різні типи виробництва вимагають застосування різних управлінських технологій.

На наш погляд, потребує рішучого переосмислення парадигма управління соціально-трудовами відносинами, яке сьогодні, по суті, зведено до вузькорамкових процедур укладання трудових договорів та угод різного рівня. Необхідно створювати та розвивати на практиці систему трипартизму як запоруку балансу інтересів держави, підприємців та найманих працівників, переводячи її з рівня декларацій у площину реальних соціально-трудових відносин. Повністю поділяємо думку А.М. Колота про необхідність «нових та розширення, модернізацію класичних функцій держави у соціально-трудовій сфері»¹. Є підстави констатувати наявність глибокої управлінської кризи, яка охопила усі вертикальні та горизонтальні зв'язки й інформаційні потоки і призвела до некерованості, непрозорості та неефективності соціально-трудової сфери. Скорочення адміністративно-директивних важелів, з одного боку, та надзвичайне ускладнення й урізноманітнення державних завдань інституціонального, економічного та соціального характеру — з другого зумовлює необхідність пошуку принципово нової моделі втручання держави як в економіку, так і в соціально-трудоу сферу. Останню слід розглядати як соціальну систему, якій притаманні складність, відкритість, динамізм, невизначеність перебігу процесів, здатність до самоорганізації. За таких умов перспективними напрямками формування державно-управлінських технологій стають удосконалення проб-

¹ Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 135.

лемно-орієнтованої нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин, розвиток стратегічного підходу до управління ними, впровадження новітніх технологій прийняття рішень та контролю за їх виконанням. Важливими принципами державного управління соціально-трудовими відносинами мають стати визначення цілей та пріоритетів, інтеграція цілей та «поля діяльності», досягнення результатів. В суспільстві мають відтворюватися високі норми трудової моралі, престиж чесної праці, повага до творчості, індивідуальної ініціативи, шанування майстерності й компетентності. Держава покликана реально захищати довічні принципи рівності, справедливості у сфері соціально-трудових відносин. На нашу думку, відновлення довіри суспільства до держави має розпочинатися саме з посилення її ролі у формуванні та дотриманні правових, інституціональних, економічних та соціальних умов розвитку соціально-трудових відносин.

Сприянню зайнятості та посиленню соціального захисту присвячена постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на 2010—2011 роки», згідно з якою передбачено створення робочих місць з гідною оплатою праці та належними умовами роботи, детінізація трудових відносин, залучення безробітних до активної трудової діяльності, регулювання трудової міграції. Очікується, що це дасть змогу у 2010 р. створити 652 тис. робочих місць, а в 2011 р. — 683 тис. Зрозуміло, що реальні зрушення у процесі створення робочих місць потребують насамперед проведення радикальної структурної перебудови вітчизняної економіки, проте завдання детінізації соціально-трудових відносин є першорядною турботою держави.

Разом із тим слід наголосити на тому, що у тристоронньому співробітництві держава виступає посередником, балансуючи та гармонізуючи інтереси основних учасників соціального партнерства, забезпечуючи гарантію їх прав та координацію дій. Основне ж силове поле простирається в царині відносин між найманою працею та капіталом. Не викликає сумнівів, що майже двадцятирічний період укладання колективних договорів виявив їх незначну ефективність. Вони використовуються переважно в формальних процедурах, часто обмежуючи гнучкість прийняття нагальних управлінських рішень. Нова управлінська парадигма, на наше переконання, має виходити з необхідності стратегічного під-

ходу до управління соціально-трудовими відносинами, до розробки та впровадження сильних стратегій розвитку соціально-трудових відносин. Стратегічний підхід дає змогу враховувати і гнучко адаптувати діяльність з управління соціально-трудовими відносинами до постійних та гучних викликів зовнішнього середовища, розглядати людські ресурси організації як найпотужніший фактор її конкурентоспроможності, а стабільність і гармонійність соціально-трудових відносин — як основу її стійкого економічного та соціального розвитку. Застосування стратегічного підходу одночасно передбачає модернізацію стилів управління, подолання так званої управлінської патології, докорінної зміни уявлень про диктат та підлеглість. Життєдайність соціального партнерства безпосередньо залежить від сильної позиції працівників, їх участі у прийнятті рішень щодо умов праці та розподілу її результатів, соціальних гарантій та захисту трудових і громадянських прав. Без реальної уваги до потреб і запитів працівників, без системи ефективних інформаційних прямих і зворотних потоків, без нових схем і технологій діалогового управління механізм соціального партнерства залишиться простим зведенням норм, правил та процедур. Сучасний розвиток засад соціального партнерства передбачає пошук нових форм конструктивного діалога, спільну участь представників працівників та керівних органів в управлінні підприємством, реалізацію прав кожного співробітника на участь у прийнятті та здійсненні рішень залежно від рівня його посади та компетентності.

4.2. Перспективи стратегічного підходу до управління соціально-трудовими відносинами

Соціально-трудова відносина є глибинним пластом суспільної культури і відіграють визначальну роль у формуванні всіх інших видів людських відносин. Вони пов'язані зі зростанням представництва соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці, потенційною «соціалізацією» відносин між працею і капіталом¹. Управління соціально-трудовими відно-

¹ *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — С. 15.

синами має на меті підвищення якості трудового життя. Концептуальні засади цього процесу передбачають виокремлення суб'єктів та об'єктів управління, розробку механізму їх взаємодії, побудову інформаційно-комунікаційної системи, встановлення цілей та завдань управління, визначення пріоритетів, методів та засобів їх реалізації з урахуванням реальної ситуації та прогностованих перспектив соціально-економічного розвитку.

Найскладнішим компонентом системи управління соціально-трудовами відносинами є механізм взаємодії основних учасників процесу, який, за більшістю сучасних підходів, має бути механізмом соціального партнерства. Його ефективне функціонування потребує якісно нової ролі працівників в управлінських процесах. У зв'язку з цим нагальною потребою стають професійний та загальнокультурний розвиток, збагачення мотиваційних установок, розширення можливостей працівників щодо участі в прийнятті рішень, розв'язанні доленосних питань розвитку підприємства, а також, як необхідний та логічний наслідок, у формуванні та розподілі доходів.

Процес управління соціально-трудовами відносинами має включати такі етапи, як аналіз ситуації та характеристику проблем у сфері соціально-трудових відносин, визначення цільових установок та завдань управління соціально-трудовами відносинами, виявлення пріоритетних напрямів політики у цій сфері та умов її втілення у життя, створення механізму досягнення поставлених цілей та контролю за результатами. Ефективне управління соціально-трудовами відносинами має спиратися на належне науково-методичне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення.

Система управління соціально-трудовами відносинами — багатоаспектна і багаторівнева. Основним її ядром є відносини, що утворюються безпосередньо на підприємстві. Грунтуючись на загальноприйнятих нормах трудового права та соціальних гарантіях, вони мають бути органічним компонентом соціальної будови підприємства, корелювати з його місією, цілями, завданнями розвитку.

На нашу думку, в умовах становлення стратегічного підходу до управління сучасним підприємством виникає потреба у формуванні стратегії розвитку соціально-трудових відносин як складової загальної стратегії розвитку підприємства.

Концепція стратегічного управління соціально-трудовими відносинами, по-перше, передбачає управління трудовим колективом підприємства, що спирається на людський потенціал як основу організації і ставиться до її співробітників як головних учасників діалогового процесу. По-друге, стратегічне управління соціально-трудовими відносинами орієнтоване на перспективу, виходить з довгочасних тенденцій розвитку бізнесу і розглядає коло тактичних завдань у сфері праці під кутом зору досягнення стратегічних цілей організації. По-третє, в процесі стратегічного управління соціально-трудовими відносинами відбувається постійне врахування впливу факторів зовнішнього середовища, що надає гнучкості цій часто надто зарегламентованій сфері. Нарешті, стратегічне управління соціально-трудовими відносинами є органічною складовою загальної організаційної стратегії, а їх діалектичний взаємозв'язок слугує джерелом поступового руху організації.

З досвіду реформування української економіки стало очевидним, що ефективність реалізації стратегії організації значною мірою залежить від типу та рівня розвитку трудових відносин, які виникають між роботодавцями та найманими працівниками з приводу найму, використання, відтворення робочої сили. У структурі цих відносин правомірно виділяти два види¹. Перший охоплює відносини між роботодавцем або вповноваженою ним особою та найманим працівником із приводу умов наймання, включаючи зміст і обсяги роботи, оплату праці та соціальні гарантії, умови праці. Другий — між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і пов'язані між собою різними формами поділу та кооперації праці, між лінійними і функціональними керівниками різних ланок та найманими працівниками щодо умов реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами й органами відносин у сфері праці.

Варто підкреслити, що сутність управління соціально-трудовими відносинами не тотожна управлінню людськими ресурсами (персоналом у попередніх трактуваннях). Останнє зосереджене на управлінні процесами ефективного використання пра-

¹ *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — С. 21—22.

ці задля досягнення різноманітних цілей організації, тоді як управління соціально-трудовими відносинами сконцентровано саме на відносинах між учасниками процесів, узгодженні їх інтересів, процедурах досягнення інтеграції, злагоди та довіри між сторонами. Узагальнюючи філософський сенс розмежування даних понять, можна підкреслити, що вони співвідносяться як форма та зміст однакових процесів. При цьому управління людськими ресурсами утворює змістовний бік процесу, а управління соціально-трудовими відносинами являє собою його форму.

З огляду на реалії сьогодення є потреба в розширенні традиційного кола суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами. Формально ними виступають роботодавці та представники працівників, тобто ті, хто уповноважений укладати відповідні договори, угоди, домовленості. Проте на практиці суб'єктами управління соціально-трудовими відносинами на підприємствах і в організаціях стають не тільки власники (роботодавці) та профспілки, а й керівники підприємства та його структурних підрозділів, функціональні відділи та служби підприємства. Крім того, на наш погляд, у сучасних умовах існує необхідність віднесення до суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами неформальних лідерів організацій. Аргументами на користь цієї позиції можуть бути, по-перше, поширення неформальних відносин та процедур в урегулюванні проблем соціально-трудової сфери, по-друге, посилення ролі неформальних лідерів, якими часто стають висококомпетентні спеціалісти, по-третє, наявність тенденцій до самоорганізації та самоуправління в трудових колективах.

Об'єктами управління соціально-трудовими відносинами є трудовий колектив, формальні та неформальні групи працівників, окремі співробітники підприємства. Зміни у змісті та характері праці в умовах економіки знань стають підґрунтям численних альтернативних форм зайнятості, абсолютно нових видів коопераційних зв'язків між працівниками. Особи, охоплені дистанційною зайнятістю, телероботою, тимчасовими формами діяльності, — об'єкт принципово інших соціально-трудових відносин, управління якими потребує осмислення та конкретних конструктивних рішень.

За змістом соціально-трудові відносини охоплюють формування трудового колективу, професійну адаптацію та соціаліза-

цію співробітників, умови праці та стимулювання трудової активності, планування кар'єри, соціальні гарантії та захист, безпеку праці та охорону здоров'я працівників, атестацію, перепідготовку, навчання та розвиток персоналу. При цьому йдеться не про технології здійснення зазначених процесів, а про відносини, способи узгодження інтересів, дотримання домовленостей та досягнення взаєморозуміння між сторонами — учасниками процесів.

Стратегія управління соціально-трудовими відносинами має підтримувати загальну стратегію розвитку організації, а також корелювати зі стратегією управління людськими ресурсами. При цьому стратегія управління соціально-трудовими відносинами, з одного боку, впливає зі стратегії організації. Наприклад, якщо загальна організаційна стратегія є за змістом інноваційною, то стратегія соціально-трудових відносин буде спрямована на залучення висококваліфікованих, творчих працівників, їх безперервне удосконалення, забезпечення тотальної якості. У разі ж загальної стратегії скорочення витрат завданнями стратегії соціально-трудових відносин буде розвиток співробітництва, збереження та оптимізація штату, забезпечення соціальних гарантій або «м'яке» звільнення окремих працівників. З іншого боку, процес розробки та реалізації загальної організаційної стратегії має ґрунтуватися на системі соціально-трудових відносин, яка склалася в організації, не суперечити її базовим принципам та цінностям та не порушувати встановлені домовленості.

Принципово важливим фактором стратегічного розвитку організації та гармонізації її соціально-трудових відносин є визначення філософського бачення, місії й основних цілей організаційного розвитку та визнання їх усіма співробітниками. Реалізація жодної стратегії сучасного бізнесу неможлива без відданості співробітників. Саме тому формування причетності, лояльності розглядається передовими компаніями як пріоритетна стратегія розвитку соціально-трудових відносин. І навпаки, сумний досвід компаній, які не зуміли створити позитивної соціальної атмосфери, показує, що вороже налаштовані працівники можуть «поховати» будь-який бізнес.

Соціалізація індивідуумів по суті є керованим процесом завоювання базових цінностей організації, розуміння її місії та завдань, структури, системи соціально-трудових відносин. Ціл-

ком зрозуміло, що в успішних компаніях створюється більш міцна економічна база становлення гармонійних соціально-трудових відносин. Проте варто наголосити, що соціалізація працівників має зворотний позитивний економічний ефект, зумовлюючи позитивне ставлення до праці, скорочення часу на узгодження завдань, розуміння своїх ролей та обов'язків, посилюючи заінтересованість в індивідуальних та загальних здобутках організації.

Взаємозалежність праці та капіталу стократно посилюється у форматі інноваційного розвитку, коли цінність людських ресурсів невимірно зростає, є невідмовною в найближчих майбутніх періодах. За цих обставин гармонійний розвиток соціально-трудових відносин, підвищення якості життя стають запорукою успішного поступу організації.

Управління соціально-трудовими відносинами слід розглядати як елемент корпоративного управління, фундаментальними принципами якого мають бути спільність цілей та відданість місії організації, заінтересованість у загальному результаті діяльності, повага до особистості працівника, єдиний статус працівників. Корпоративний підхід до управління трудовим колективом включає в себе такі складові:

- Філософія компанії.
- Стратегія компанії.
- Корпоративна культура.
- Стиль керівництва.
- Методи управління.
- Система розвитку та мотивації персоналу.
- Система соціального захисту працівників.

Основними завданнями стратегії управління трудовими відносинами є¹:

- ◆ побудова стабільних відносин співробітництва з працівниками, яка дає змогу мінімізувати конфлікти;
- ◆ досягнення прихильності через залучення працівників у процеси комунікації;
- ◆ посилення загальної зацікавленості у досягненні організаційних цілей через розвиток корпоративної культури.

¹ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — С. 301.

Успіх реалізації стратегії управління трудовими відносинами залежить від їх основних типів. Це можуть бути:

— протиборчі відносини, які будуються за принципом «владарювання-упідлеглення»;

— традиційні — коли працівники можуть розв'язувати свої питання тільки через представницькі органи;

— партнерські, коли працівники залучаються до участі в управлінні, але остаточних рішень не ухвалюють;

— поділ влади — коли працівники залучаються до участі в прийнятті рішень як на тактичному, так і на стратегічному рівні.

Перший тип трудових відносин є неприйнятним в стратегічному управлінні, яке ґрунтується на спільності цілей та інтересів, останній — зустрічається надто рідко. Найбільш продуктивна стратегія управління трудовими відносинами така, що засновується на соціальному партнерстві. Це такий тип трудових відносин, який передбачає погодження інтересів найманих працівників та роботодавців через досягнення консенсусу, упередження конфліктів та сприяння соціально-економічному розвитку організації.

Управління соціально-трудовами відносинами має базуватися на принципах загальної організаційної культури підприємства. В кінцевому рахунку добре відпрацьовані процедури та правила регулювання цих відносин стають внутрішніми компонентами організаційної культури підприємства. Скажімо, в багатьох компаніях існують ритуали введення працівника в посаду, ознайомлення з підприємством, представлення трудовому колективу. Це ж можна віднести й до прийнятих в компаніях форм допомоги працівникам, шанування героїв виробництва, турботи про членів сім'ї співробітників тощо. Такі речі можуть одночасно виступати як елементи трудових контрактів або угод та як спільні цінності, що утворюють організаційну культуру підприємства. З іншого боку, необхідно звернути увагу на необхідність формування нової культури соціально-трудомих відносин організації, складовими елементами якої мають стати нові стилі та методи управління, способи участі працівників у різних видах організаційної діяльності.

В українській практиці основна увага приділяється удосконаленню правових аспектів управління соціально-трудомих відносинами. Проте численні приклади недотримання норм трудового права підводять до висновку, що без формування відповідної ор-

ганізаційної культури підприємства «соціалізувати» відносини праці та капіталу неможливо.

У західній спеціалізованій літературі виділяють три стратегії розвитку соціально-трудова відносин в організації¹:

- розвиток позитивного психологічного контракту;
- підвищення рівня прихильності;
- створення клімату довіри.

Правовою формою регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем є трудовий договір, який відбиває не лише конкретні умови праці, а й загальні соціально-трудова норми². На відміну від нього, психологічний контракт виражає комбінацію думок індивідуальних працівників і їх роботодавця про те, що вони чекають один від одного. Це — набір взаємних і не-прописаних очікувань між працівниками і роботодавцем. З погляду працівника психологічний контракт означає:

- упевненість у тому, що керівництво організації виконає свої обіцянки;
 - ставлення до працівників з позицій справедливості, рівності і стабільності;
- гарантію зайнятості;
- можливість виявити компетентність;
- очікування кар'єрного росту і умови для розвитку умінь і навичок;
- залучення в трудовий процес і можливість впливу.

З погляду роботодавця психологічний контракт включає такі очікувані риси трудової поведінки, як прихильність, компетентність, зусилля, підпорядкування, вірність.

Психологічний контракт потрібний для безперервних гармонійних стосунків між працівниками і роботодавцями. Проте порушення психологічного контракту свідчить про те, що очікування сторін щодо умов праці та її оплати не виправдовуються, і вони більше не мають спільних цінностей або цілей. На жаль, порушення не лише усних домовленостей, а й офіційно укладених трудових договорів (контрактів) стало поширеною практикою в українських організаціях.

¹ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. — С. 233.

² Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — С. 20.

Досвід країн, які широко застосовують психологічний контракт, показує, що він не завжди є гарантією гармонійних відносин між роботодавцями та працівниками. Як зазначали Гест і співавтори (Guest et al, 1996), «тоді як очікування працівників залишаються колишніми — безпека, кар'єра, справедлива винагорода, цікава робота і так далі, роботодавці більше не вважають за можливе або обов'язкове надавати усі ці блага. Навпаки, вони вимагають від своїх працівників більшого внеску і толерантного ставлення до невизначеності і змін, надаючи натомість менше, особливо менше гарантій і більш обмежені перспективи розвитку кар'єри».

Розробляючи позитивний психологічний контракт, спеціалісти з управління людськими ресурсами звертають увагу на надання можливостей для навчання і розвитку; гарантії зайнятості, просування і кар'єри; скорочення відмінностей в статусі; справедливую систему винагороди; комплексні процеси комунікації і залучення. Реалізація стратегії розвитку психологічного контракту передбачає здійснення таких кроків:

- під час підбору та відбору персоналу — надання реальної інформації про умови праці та її оплати, види соціальних пільг та компенсацій, систему соціального захисту;

- у процесі орієнтації та адаптації в організації — роз'яснення новим працівникам кадрової політики організації і загальноприйнятих процедур, ключових цінностей, стандартів ефективної роботи, особливо у таких сферах, як якість, обслуговування споживачів, командна робота, інновації;

- у процесі стимулювання — розробка системи стимулів, пов'язаних із реальними досягненнями в галузі продуктивності праці та ефективності виробництва;

- у процесах розвитку персоналу — використання планів особистого розвитку, в яких прописані способи досягнення безперервного підвищення ефективності праці, покращання її якості, вияву творчої ініціативи;

- у процесі винагороди — реалізація принципів рівності, справедливості і стабільності в усіх аспектах оплати і стимулювання;

- у процесі комунікації — стимулювання конструктивних контактів між менеджерами і співробітниками для досягнення взаємного розуміння очікувань; надання засобів і умов для ефективного спілкування; проведення загальної політики «прозорос-

ті», що сприяє інформуванню працівників з усіх питань, що стосуються їх, роз'яснення причин того, що відбувається, і можливих наслідків для зайнятості, розвитку і перспектив;

— у сфері процедур управління соціально-трудовими відносинами — конструктивна робота зі скаргами, дисциплінарними стягненнями, проведення політики рівних можливостей, просування і звільнення, забезпечення справедливого і систематичного проведення цих процедур; загальне консультування з питань, процедур і процесів міжособових стосунків на робочому місці, які сприяють формуванню сприятливої соціальної атмосфери.

Для українських компаній актуальною є стратегія управління трудовими відносинами, спрямована на підвищення прихильності (відданості) працівників. Стратегія прихильності має враховувати такі позиції. По-перше, інтереси організації та її членів не обов'язково мають збігатися. При визначенні цінностей важливо не нав'язувати їх працівникам. Вироблення цінностей має бути спільним процесом, в якому бере участь увесь трудовий колектив. Цінності недостатньо задекларувати, як це робиться в багатьох організаціях. Вони виявляють свою істинну силу лише в повсякденній поведінці, будучи особисто сприйнятими. По-друге, цінності не мають бути догмами, перешкоджати новим ініціативам, творчості працівників, знижувати здатність організації до змін. Навпаки, вони мають підкреслювати постійну готовність до інновацій разом із необхідністю підвищення ефективності та якості. Нарешті, варто зазначити, що підвищення рівня прихильності автоматично не забезпечує ефективність виробництва. Відомі управлінські моделі на кшталт «загороднього клубу», де турбота та поблажливість до працівників супроводжується зниженням ефективності виробництва. У цих випадках скорочення плинності кадрів, посилення ступеня ідентифікації з організацією, почуття лояльності серед працівників, ступеня задоволеності роботою може не відбитися на кількісних фінансових показниках, хоча умови для цього, звісно, будуть кращими.

За даними глобального опитування Kelly Services, залученість росіян у роботу найнижча в світі, зате висока мотивація на зарплату і кар'єрні можливості. Про прихильність роботодавцеві заявило тільки 16 % жителів РФ, тоді як в Європі цей показник удвічі, а в США майже втричі більше. Схожою з російською є ситуація в Україні.

Реалізація стратегії прихильності (відданості) працівників вимагає спеціальних програм розвитку комунікації, навчання, відчуття причетності, інтересу до праці, довіри у міжособових стосунках.

Відчуття причетності підвищується, якщо у працівників сформовано почуття «власності», і не лише в сенсі володіння акціями, а в сенсі упевненості в тому, що працівники щиро сприймаються керівництвом як ключові активи організації. Поняття «власності» охоплює участь в ухваленні рішень з питань нового шляху розвитку і змін трудових процесів та відносин. Не менш важливо посилювати інтерес до роботи. Поширеними шляхами цього є засоби внутрішньої мотивації, підвищення відповідальності, визнання досягнень, делегування повноважень. Надійним засобом посилення причетності працівників є їх участь в управлінні ефективністю, якістю, інноваціями. Участь працівників у прийнятті управлінських рішень має охоплювати і коло питань, пов'язаних із винагородою, яка базуватиметься на принципах відкритості та справедливості.

Іншою стратегією управління трудовими відносинами є стратегія розвитку клімату довіри. Довіра й згуртованість організації в сучасному світі невизначеності та постійних бурхливих зрушень стають ключовими факторами її успіху. За визначенням Ф. Фукуями, довіра — це очікування того, що інші члени колективу будуть поводитися передбачувано чесно, з увагою до потреб інших відповідно до загальних норм¹.

Термін «довіра» поступово входить до етичних кодексів українських компаній. Так, у «Принципах етики» української фармацевтичної компанії «Артеріум» наголошено: «...довіра до людей... — запорука наших досягнень. Довірчі стосунки допомагають розкрити потенціал кожної людини, дають їй можливість брати відповідальність на себе і працювати з повною самовіддачею для досягнення цілей корпорації».

Результатом довіри є соціальний капітал організації, її потужний нематеріальний актив. Незважаючи на те що довірою не можна управляти, її можна створювати, вона є наслідком ефективного демократичного управління. Найбільш корисним способом

¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели путь к процветанию. — М.: АСТ: АСТ-Москва: Хранитель, 2006. — С. 52.

посилення довіри є розвиток партнерських відносин. Розов і Каснер-Лотто (1998) виділили п'ять ключових цінностей для цього розвитку:

- Взаємна довіра і повага.
- Безперервний обмін інформацією.
- Визнання центральної ролі переговорів.
- Розширений процес прийняття рішень.

У спільному звіті Department of Trade and Industry та Department for Education and Employment (1997) наголошено, що партнерство є ключовим моментом стратегій найбільш успішних компаній світу. У звіті виділено п'ять основних факторів успіху: спільні цілі, спільна культура, загальне навчання, спільні зусилля, спільна інформація.

З інноваційним розвитком суспільства, появою та поширенням мережевої економіки неформальне, розосереджене та розширене прийняття рішень стають нагальною вимогою, а довіра — природною перевагою. Сучасним прикладом ефективності, заснованої на довірі, є концепція «полегшеного виробництва» (lean production), у межах якого право прийняття рішень делегується на низовий рівень і централізоване керування замінюється на неформальну взаємодію всередині робочого колективу. Спеціалісти зі стратегічного управління соціально-трудовими відносинами мають сприяти створенню атмосфери довіри та нарощуванню соціального капіталу організації, розглядаючи їх як пріоритетні стратегічні активи. Ці підходи також мають стати головними орієнтирами корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Корпоративна соціальна відповідальність — це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають. Соціальна відповідальність — це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, громаду та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності. Вихідним та ключовим компонентом корпоративної соціальної відповідальності є ставлення до своїх співробітників. За версією Світової ради компаній зі сталого розвитку корпоративна соціальна відповідальність — це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом.

Корпоративна соціальна відповідальність забезпечує низку позитивних результатів:

1) покращення ефективності процесів — у рамках екологічних програм компанії виявляють приховані важелі підвищення ефективності за рахунок докорінного удосконалення технологічних процесів. Наприклад, пошук способів зменшення викидів, альтернативних джерел енергії тощо може стати фактором скорочення витрат і, відповідно, зростання прибутків;

2) підвищення мотивації та продуктивності працівників — за рахунок впровадження соціальних програм для своїх працівників. Крім того, оскільки всі працівники компанії водночас є громадянами, споживачами певного міста, турбота про громаду, про суспільство транслюватиметься в турботу про працівників;

3) зростання вартості нематеріальних активів — підвищення ділової та загальносуспільної репутації компанії, зменшення ризиків від можливої втрати ринків, покращений доступ до нових ринків завдяки кращій репутації, а також програмам розвитку власного персоналу.

Такі компанії, як «МЕТРО», «Артеріум», «Київстар», «ДТЕК», «Тетра-Пак» активно реалізують стратегію корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, проте для більшості українських компаній вона ще не стала реальністю.

Кардинальні зрушення у бік створення атмосфери довіри та згуртованості можна розглядати як сукупний ефект від сумісної дії організаційної стратегії, стратегії управління людськими ресурсами, стратегії розвитку соціально-трудова відносин та стратегії корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Розвиток стратегічного підходу до управління соціально-трудова відносинами вимагає істотних зрушень в стилях управління. Загальних посилянь на демократизацію управлінських процесів замало. Настала потреба осмислити нові закономірності розвитку соціальних систем, зумовлені процесами глобалізації економік, прискорення інноваційних відкриттів і впроваджень, радикальних технологічних та соціально-економічних змін. У цих умовах погляди на соціальні системи як на стабільні, стійкі, рівноважні, ззовні керовані, з прогнозованою та передбачуваною поведінкою вже не відповідають дійсності. Розвиток підпри-

ємства як соціальної системи відбувається в єдності організації та самоорганізації, а його функціонування здійснюється постійними переходами між нерівноважними станами.

Нові особливості сучасної організації зумовлені переходом¹:

- від жорстких до гнучких структур управління;
- від ієрархії до мережі;
- від централізованого контролю до самокерованих структур;
- від директивного до діалогового управління;
- від збереження лінійного порядку до трансформації;
- від лінійної стійкості до функціонування на грані хаосу;
- від менеджменту змін до організації, яка змінюється;
- від підвищення кваліфікації співробітників до організації,

яка навчається;

- від конкуренції до кооперації та співробітництва;
- від максимальної вигоди до соціально обґрунтованої;
- від мети до еволюційного бачення майбутнього;
- від економічної компетентності до еволюційної.

Управління такими організаціями має бути адаптивним, заснованим на синергетичному підході. Згідно з цим напрямком:

— підприємство є не тільки керованою системою, а й самоорганізацією;

— більшою мірою для організації характерні нерівноважні стани, коли вона рухається за законами нелінійного характеру (реакція системи непропорційна силі впливу на неї);

— в нелінійних системах можливе явище резонансного збудження, яке має більший ефект, ніж сильний, але неузгоджений в системах вплив;

— організація як відкрита система комбінує порядок і хаос. Хаос має творчу можливість народжувати новий порядок, що відбувається не під зовнішнім тиском, а спонтанно;

— організація є динамічною системою, параметри якої можуть змінюватися. Критичні точки їх зміни є біфуркаціями. В теорії сучасного управління їх порівнюють з «динамічними ключами», які відкривають різні шляхи розвитку. Це — пункти прийняття різних стратегічних альтернативних рішень, які дозволяють організації уникнути кризових явищ. Без урахування біфуркацій

¹ Пугачева Е.Г., Солов'єнко К.Н. Самоорганизация социально-экономических систем: Учеб. пособие. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. — С. 123.

організація, не усвідомлюючи альтернативного розвитку, потрапляє в катастрофу;

— у результаті самоорганізації, що здійснюється за принципом негативного зворотного зв'язку, виникає новий спонтанний порядок у системі. Підтримання нової рівноваги в системі здійснюється за принципом позитивного зворотного зв'язку, згідно з яким прогресивні зміни, що виникають у системі, не пригнічуються, а накопичуються та посилюються. В контексті соціально-трудових відносин це проявляється у тому, що «в результаті взаємодії елементи старої системи приходять до узгодженої колективної поведінки, внаслідок чого в системі виникають коопераційні процеси (процеси взаємодії)...»¹;

— головним призначенням управління організацією стає розробка генеральної стратегії розвитку, тоді як окремі деталі узгоджуються в процесі самоорганізації та адаптації. Її складовою виступає стратегія розвитку соціально-трудових відносин.

Розглянемо різні сценарії розвитку соціально-трудових відносин підприємства. Нехай протягом тривалого часу підприємство використовувало традиційні форми зайнятості та авторитарні стилі управління. Впровадження нових технологій поставило керівництво перед необхідністю кардинально змінити форми організації праці та зайнятості. В певній біфуркаційній точці часового періоду в підприємства є альтернативні шляхи розвитку:

- впроваджувати нові технології, змінюючи форми організації праці, зайнятості, функції, методи та стилі управління, розвиваючи нові підходи до соціально-трудових відносин;

- продовжувати використовувати традиційну технологію, зберігаючи дешеву працю та частково удосконалюючи її організацію без докорінних перетворень управлінських процесів та технологій, консервуючи застарілі підходи до управління соціально-трудовими відносинами.

Не помітивши точки біфуркації взагалі, підприємство може зазнати значних економічних та соціальних збитків.

У межах синергетичного підходу ефективність стратегічного управління соціально-трудовими відносинами визначається можливістю гнучкого реагування на збурення зовнішнього середо-

¹ *Калініна С.П.* Реструктуризація і регулювання зайнятості. — Донецьк, 2006. — С. 103.

вища використанням механізмів самоорганізації, вищим ступенем свободи вибору шляхів досягнення цілей.

Результатом самоорганізації є саморозвиток системи, або її прогресивне перетворення для збереження й підтримки режиму, структури та мети своєї діяльності¹. Усвідомлений саморозвиток здійснюється в процесі діалогічної адаптації — реакції системи на збурення середовища, яка передбачає когерентне узгодження дій організації з подразником. При цьому протилежне не відштовхується, а сприймається як варіант напряду дії. В результаті підвищується рівень організації як системи, так і її оточення, оскільки забезпечується синхронність прогресивного розвитку.

Необхідно застерегти, що виключно процеси самоорганізації не здатні привести до ефективної системи управління соціально-трудовими відносинами. «Очевидним є той факт, — справедливо зазначає С.П. Калініна, — що абсолютне переважання як процесів самоорганізації, так і процесів організації може привести до негативних результатів»². Тільки резонансне управління, в якому досягається синергія керівного впливу і спрямованості руху всередині самої системи, забезпечує її поступальний прогресивний розвиток.

Умовами стратегічного управління розвитком соціально-трудових відносин стають, по-перше, сприяння усвідомленню мети поступу організації кожними її співробітником; по-друге, сприяння партнерській взаємодії керівної та керованої підсистем, різних суб'єктів управління та різних зацікавлених сторін; по-третє, створення ситуації додаткової орієнтації, за якої виконання завдань потребує додаткового вироблення знань, розвитку нових компетенцій, які стають джерелом подальшого руху та саморуку організації; по-четверте, розвиток нелінійного мислення керівників.

Отже, адаптивне управління в межах синергетичного підходу можна визначити як таке, що «засноване на діалогічній адаптації та кооперації дій керуючої та керованої підсистем, викликає відкритість взаємодії й реалізується в умовах невизначеності, що

¹ Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г.В. Єльнікової. — Чернівці: Технодрук, 2009. — С. 34.

² Калініна С. П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. — Донецьк, 2006. — С. 106.

потребує додаткової орієнтації»¹. Особливої вагомості набуває вимога додаткової орієнтації, що в даному контексті означає формування нового рівня культури соціально-трудових відносин, нових знань та вмінь щодо управління ними.

Синергетичний підхід є основою для розробки технології ефективного стратегічного управління соціально-трудовами відносинами, яку, користуючись алгоритмом адаптивного управління², можна представити такими послідовними процесами:

1. Відгук системи стратегічного управління на збурення зовнішнього середовища, появу подразників-активаторів, якими можуть бути нові технології, нові ідеї тощо.

2. Оцінка ситуації шляхом збору та аналізу інформації про подразники. Сприйняття їх як нових можливостей розвитку та усвідомлення необхідності взаємоузгодження системи і зовнішніх впливів.

3. Спільне вироблення реалістичної мети, трансляція її до кожного рівня управління, кожного співробітника, трансформація її у внутрішні мотиви діяльності.

4. Розробка варіативних моделей діяльності (стратегічних альтернатив), в яких загальні параметри й критерії визначаються керівною системою, а адаптація та врахування конкретних особливостей здійснюється керованою системою (виконавцями).

5. Спрямована самоорганізація творчих працівників на виконання завдань шляхом вибору і реалізації альтернатив, додаткової орієнтації взаємодії та узгодження цільових функцій.

6. Поточне відстеження процесу із самоаналізом і самокоригуванням (контролінг).

7. Спільне прогнозування подальшого розвитку на основі аналізу результату та виникнення нових ідей.

У форматі синергетичного підходу до управління стратегія має пріоритет над тактикою, цілі стратегічного управління більш важливі, ніж механізми і системи управління: цілі стають засобами розв'язання проблеми, а не проблеми розв'язуються для досягнення цілей.

Взаємодія між керованою та керівною системами має будуватися на інших засадах. Співробітники компаній мають розгляда-

¹ Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г.В. Єльнікової. — Чернівці: Технодрук, 2009. — С. 38.

² Там само, С. 55.

тися як співпідприємці. При цьому організації потрібно сформу-вати такі моделі поведінки співробітників, які б сприяли розвитку й збагаченню соціально-трудових відносин. Нова концепція управління соціально-трудовими відносинами ґрунтується на активному залученні працівників до господарської та управлінської діяльності, що вимагає передачі працівникам ділової інформації та додаткових повноважень щодо розробки й прийняття рішень з широкого спектра соціально-економічних питань. Взаємодія усіх суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами здійснюється через консультації, наради, угоди, договори і контракти, спільну розробку й ухвалення програм подальшого розвитку.

Формування соціального діалогу між роботодавцями, працівниками і державними органами спрямоване на підвищення якості трудового життя. В організаціях та на підприємствах основну увагу необхідно звернути на підвищення міри задоволеності трудовою діяльністю, забезпечення гідної матеріальної і моральної винагороди, виключення деструктивного впливу конфліктних ситуацій в трудовій сфері, створення сприятливих умов праці і професійного та особистісного розвитку працівників.

У рамках нової концепції управління соціально-трудовими відносинами пріоритетними завданнями стають:

- формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, заснованих на принципах соціального партнерства;

- розробка та впровадження інноваційних стратегій розвитку організації, її людських ресурсів та відносин між працею та капіталом;

- подолання управлінських патологій та затвердження нових стилів управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях;

- розвиток самосвідомості і самоідентифікації працівників як основних суб'єктів соціально-трудових відносин;

- забезпечення справедливої та гідної винагороди за працю;

- розробка і реалізація заходів із вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу;

- створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування в трудовому колективі;

- забезпечення реального соціального захисту кожного члена трудового колективу.

Література

1. *Юрасов И.А* Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. — 2007. — № 2.
2. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
3. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с.
4. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели путь к процветанию. — М.: АСТ: АСТ-Москва: Хранитель, 2006. — 730 с.
5. *Пугачева Е.Г., Соловьев К.Н.* Самоорганизация социально-экономических систем: Учеб. пособие. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. — 172 с.
6. *Калініна С.П.* Реструктуризація і регулювання зайнятості. — Донецьк, 2006.
7. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г.В. Єльнікової. — Чернівці: Технодрук, 2009. — 572 с.

Розділ 5

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Необхідність та особливості управління працею в ринковій економічній системі

Соціально орієнтована ринкова економіка, становлення якої відбувається в Україні, являє собою симбіоз стихійних регуляторів та важелів державного втручання у різноманітні явища і процеси. У сфері праці та соціально-трудова відносин прерогатива здійснення управлінського впливу закріпилася за підприємствами та організаціями. Державне регулювання соціально-трудова відносин передбачає, головним чином, законотворчу діяльність, реалізацію принципів соціального партнерства на макрорівні, розробку та запровадження соціальних стандартів, гарантій, норм і нормативів.

Інноваційний підхід у розв'язанні методологічних проблем та практичних питань управління працею на відміну від традиційної парадигми економіки праці й управління персоналом передбачає інтеграцію ринкових механізмів використання ресурсів праці та підходів гуманізації й соціалізації відносин в соціально-трудова сфері.

У відносинах, що склалися на сьогодні між роботодавцями як власниками засобів виробництва та найманими працівниками як власниками унікального трудового ресурсу, значення людського фактора недооцінюється. Цивілізовані ринкові відносини мають створити реальну економічну свободу для людини, докорінно змінивши її роль як найбільш активного учасника економічної діяльності.

Таке суттєве перетворення передбачає формування адекватної ринку системи управління працею, що спроможна забезпечити постійне й безперервне вдосконалення та високий рівень використання трудового потенціалу людини у процесі праці.

Традиційно питання управління трудовою діяльністю розглядалися з позицій продуктивності та дохідності праці. На тепері-

шній час, розв'язуючи питання управління працею, акценти зміщуються у площину тих змін, що стосуються її змісту і характеру, викликають необхідність нових методологічних засад щодо прав власності на роботу силу, практичних підходів у визначенні вартості робочої сили.

Епоха постіндустріального розвитку як абсолютно новий тип суспільства, для якого характерні радикальні інновації, домінування сфери послуг, і особливо інформаційного сектора, позначається на трансформації характеру та змісту трудової діяльності людини. Економіку нової цивілізації правомірно називають економікою знань, оскільки вона створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності. У трудовому аспекті це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані, інноваційно-орієнтовані працівники, в ній впроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція¹. На досягнення таких переваг має бути націлена система управління працею, сформована з урахуванням змін в характері та змісті трудової діяльності.

Сучасні дослідження характеру та змісту праці зосереджені переважно у двох напрямках. В рамках першого праця розглядається як відчужена діяльність в умовах модифікованого капіталізму, як творча діяльність в межах корпоративного капіталу. Другий напрям торкається тенденцій гуманізації праці та інших позитивних аспектів її трансформації. В теперішній час праця набуває більш творчого та вільного характеру, концентруючись у сфері високих технологій. Зміни у змісті праці досить чітко простежуються через появу нових професій та спеціальностей, через запровадження інноваційних форм та видів зайнятості, через використання нових форм організації праці. В найбільш узагальненому трактуванні ці зміни можна назвати «інтелектуалізацією праці», яка базується передусім на широкому використанні знань та означає зростання економічної значущості інте-

¹ Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвипуск «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». — Т. 2. Ч. 1. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 352.

лектуальних здібностей працівників, духовних елементів процесу праці.

Розвиток постіндустріальної економіки зумовлює формування нового історичного типу праці, для якої характерні переважна частка інтелектуальних функцій та їх здійснення на науковій основі, наявність освіти, що дозволяє виконувати творчу роботу, домінантна позиція в сучасній системі суспільного поділу праці.

У контексті розв'язання питань формування та запровадження ефективної системи управління працею під змістом праці розуміється сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на створення продукту праці. Характер праці — це її соціально-економічна форма. З цих позицій праця дозволяє визначити відносини власності на засоби виробництва, встановити взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею на рівні організації і суспільства, виділити специфіку праці в певний період, зумовлену організаційно-економічними та соціальними особливостями розвитку.

Дослідники постіндустріального суспільства констатують, що в новому соціумі значна частка людей отримують можливість вибирати заняття на основі своїх індивідуальних переваг, реалізуючи намір самовираження та самовдосконалення. При цьому організація та соціальна структура постіндустріального суспільства поряд із забезпеченням економічного прогресу створюють умови для реального особистісного зростання, до того ж реалізація цих можливостей буде пов'язана з тим, що індивідуальні чесноти, індивідуальна самосвідомість, індивідуальна самореалізація стануть першочерговими цілями кожної конкретної людини¹.

Узагальнення прикладних досліджень теоретиків постіндустріальної доби щодо трансформацій в соціально-трудої сфері дозволяє виокремити такі характерні риси нового змісту праці:

— використання людиною у процесі трудової діяльності складних засобів праці, повсюдна автоматизація технологічних процесів;

¹ *Иноземцев В. К теории постэкономической общественной формации. — М.: Таурис, 1995. — С. 198.*

— перехід до виконання комплексних завдань на відміну від технократичного підходу виокремлення функцій та операцій;

— посилення відповідальності окремих працівників та первинних колективів за створення якісного та конкурентоспроможного продукту праці;

— збільшення обсягів контрольних функцій, які вимагають особливої уваги та психологічного напруження;

— необхідність самостійного прийняття професійних рішень.

Отже, зміна характеру праці в першу чергу стосується посилення її творчої компоненти, інтелектуалізації та індивідуалізації трудової діяльності, тим самим створюючи передумови для запровадження інноваційних методів та механізмів управління працею.

Виконання все більшої кількості робіт вимагає системних знань та професійного досвіду у працівників. Ця обставина є свідченням необхідності запровадження механізмів управління знаннями, в яких поєднуються способи та інструменти діагностики наявних у працівників знань та методи їх подальшого поглиблення і розширення. Під впливом техніко-технологічних змін поступово зникає одноманітна та рутинна робота, виконання професійних завдань вимагає від працівників прояву ініціативи, творчих підходів, гнучкості. У зв'язку з переходом від часткових функцій і операцій до розв'язання комплексних завдань виникає потреба формування проектних груп (команд), налагодження зворотних зв'язків зі споживачами кінцевого продукту праці.

Новий зміст та характер праці визначають імперативи щодо якості робочої сили, зміни якої проявляються в трансформації галузевої та кваліфікаційної структури зайнятості за рахунок зростання частки зайнятих у сфері послуг та інформації, підвищенні освітнього рівня працюючих, формуванні нової системи трудової мотивації, спрямованої на задоволення потреб в самореалізації та самовдосконаленні.

Підвищення рівня наукомісткості продукції та послуг, інтелектуалізація трудової діяльності, нововведення у різних сферах економіки зумовлюють необхідність нових підходів в управлінні працею через запровадження креативних менеджерських технологій щодо інноваційної праці, посилення значення соціально-

психологічних методів, оцінку ефективності вкладень в розвиток людського ресурсу організації, формування гнучкого ринку праці¹.

Крім того, особливої актуальності набувають кількісні та якісні характеристики ресурсу, процесу та результатів праці, що і маєкласти основу для прийняття відповідних управлінських рішень щодо формування, розвитку та ефективного використання потенціалу людини у процесі праці.

В економіці постіндустріального періоду на управління працею впливає низка факторів. Передусім динамічний науково-технологічний розвиток, що витісняє працю фізичного характеру та посилює тенденції інтелектуалізації трудової діяльності. Зміна соціально-економічних умов у суспільстві означає поступову відмову від жорстких методів адміністрування та необмеженої виконавчої влади і перехід до ринкової економічної системи, в якій пріоритетом на рівні підприємства (організації) стає працівник (людина, особистість, а не лише виконавець комплексу завдань та функцій), а за межами підприємства (організації) — споживачі продукції та послуг, які, власне, і впливатимуть на фінансово-економічну стабільність та конкурентоспроможність суб'єкта економічної діяльності.

Розвиток ринкових механізмів впливає і на парадигмальне бачення системи управління працею. Працівники розглядаються не лише як один з компонентів ресурсного забезпечення поряд із фізичним та фінансовим капіталом, а як головний суб'єкт діяльності підприємств (організацій) та особливий об'єкт управління².

Сьогодні неможливо погодитися з позицією тих авторів, котрі вважають, що управління працею в широкому розумінні — це організаційно-економічний механізм підпорядкування та використання найманої праці, який охоплює сукупність відносин щодо цілеспрямованого впливу на відтворювальний цикл робочої сили. При цьому центральне місце в даному циклі відведено фазі споживання робочої сили³.

¹ *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. Т.1. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — С. 6.

² *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. Т.1. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — С. 4.

³ *Грачев М.В.* Управление трудом / Теория и практика капиталистического хозяйствования / Отв. ред. Н. А. Климов. — М.: Наука, 1990. — С. 6.

Слід докорінно змінити уявлення про тип управління працею, що, по-перше, ґрунтується на рівноправних, партнерських взаємозв'язках роботодавців та найманих працівників; по-друге, охоплює не тільки фазу використання робочої сили з метою отримання економічних зисків для власника засобів виробництва, а й безпосередньо стосується формування та розвитку потенціалу працівників.

Важливим моментом нової парадигми управління працею є визнання суб'єктивності людського фактора, що виявляється через індивідуальну свідомість людини. При цьому свідомість людини як суб'єкта підприємства (організації) реалізується в рамках об'єктивних умов, оскільки доцільна діяльність людини заснована на об'єктивних законах. Саме закони розвитку суспільства визначають об'єктивні межі управління працею. Проте в сучасних умовах соціально-економічну природу окремих інструментів управління працею слід трактувати крізь призму нових за змістом зв'язків між сторонами трудових відносин. Наприклад, при визначенні заробітної плати економісти-теоретики обґрунтовують перехід від розподілу за кількістю і якістю праці (форма прояву закону розподілу за працею) до розподілу за ціною робочої сили¹.

Доводиться, що заробітна плата, або у загальному випадку дохід співробітників підприємства, залежно від конкретних умов можуть виступати у двох ролях: відсотка на людський капітал; плати за оренду трудового потенціалу². Така позиція у тлумаченні заробітної плати передбачає посилення акцентів на формі винагороди власників унікального ресурсу — здатності до праці. Тому до системи управління працею органічно входить аспект використання права власності на робочу силу.

Вихідним пунктом у визначенні суб'єктивного поняття «людський фактор» є людина як об'єктивна матеріальна передумова його існування, що доводить поєднання об'єктивного та суб'єктивного. Як соціальний феномен людина формується у процесі суспільно-історичного розвитку, а з іншого боку, соціальна сутність людини виявляється у формі активної свідомої діяльності,

¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. Т.2. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — С. 552.

² Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: Норма, 2005. — С. 245.

результатом якої є створені матеріальні, соціальні, інтелектуальні, духовні блага.

Сьогодні найважливішою економічною властивістю людини стала її індивідуальність, що виявляється не тільки в компонентах людського капіталу, а й у поведінці працівників на підприємстві (в організації), раціональність якої найбільшою мірою визначається ступенем їх відповідальності та добросовісності.

Тому під управлінням працею слід розуміти систему соціально-економічних та організаційних інструментів, що забезпечують умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженості інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників. Звідси випливає, що управління працею має бути спрямоване, з одного боку, на розвиток трудової активності та якісне відтворення робочої сили, а з другого — на забезпечення належних результатів праці.

Для налагодження дієвої системи управління працею принциповими є два типи взаємозв'язків: взаємозв'язки з приводу наймання, що виникають між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили, та взаємозв'язки, що виникають при поділі й кооперації праці.

Власність на робочу силу відіграє роль головного чинника формування та розвитку особистості. У процесі спільної трудової діяльності зацікавленість кожного працівника в отриманні оптимальних результатів буде основою для управління працею, в першу чергу в частині функції координації зусиль окремих суб'єктів діяльності.

При розв'язанні питань поділу та кооперації праці найбільш проблемними практичними аспектами є визначення діапазону професійної компетентності з урахуванням важкості та складності виконуваної роботи, а також налагодження ефективних комунікацій всередині трудового колективу. Паралельно з цим постає проблема розробки та використання методичних засад визначення внеску кожного працівника у загальний результат праці колективу, що і дозволить посилити увагу до індивідуальності людини.

Таким чином, об'єктом управління є людина у процесі праці, яка має статус найманого працівника, володіє трудовим ресурсом і здійснює роль виконавця роботи як комплексу завдань та конкретних функцій.

Головною рисою ринкових відносин у соціально-трудовій сфері є самостійний характер трудової діяльності, економічна свобода працівника щодо вибору сфери трудової діяльності, форм та методів реалізації здатності до праці, використання отриманого доходу на тлі конкуренції з боку інших працівників.

Серед особистих потреб працівників в сучасних умовах домінують потреби найбільш повного використання знань, здібностей, вмінь. Однією з передумов найбільш повної реалізації трудових можливостей працівника стає рівноправне партнерство у трудових відносинах. Крім того, відбувається індивідуалізація трудових відносин, умови та зміст праці все більшою мірою підпорядковані потребам працівника, тим самим створюючи умови для творчості.

Подальший розвиток змісту праці, зумовлений вдосконаленням матеріально-технічної бази трудових процесів та підвищенням частки інтелектуальної компоненти, все більшою мірою спрямовується на усунення відчуження праці від працівника. Інноваційні технології, поширені в усіх без винятку сферах економічної діяльності, посилюють роль живої праці порівняно із засобами та предметами праці.

Важливим чинником, що впливає на становлення системи управління працею, є ментальність вітчизняного працівника, в якій поєднуються елементи індивідуального та колективного. Така дуальність передбачає необхідність розробки та запровадження комплексу об'єктивних критеріїв і показників визначення трудового потенціалу працівника та результатів його реалізації у процесі праці. Інше, не менш важливе методологічне та прикладне питання — оцінювання внеску кожного співробітника підприємства (організації) чи структурного підрозділу в результат колективної діяльності, що дозволить посилити диференціацію винагороди за працю.

Можна констатувати, що в сучасній практиці управління персоналом та розв'язання питань економіки праці балансу в мотивах, стимулах, трудових інтересах та цінностях не досягнуто. Звідси — зниження трудової активності, що також підтверджує необхідність управління працею, спрямоване на активізацію людського фактора. Реалізувати трудовий потенціал найбільш повною мірою людина може лише тоді, коли створюються умови для її внутрішнього вдосконалення та зовнішнього прикладання своїх здібностей і

можливостей. Такі умови здатна забезпечити система управління працею на основі залучення працівника у трудовий процес на договірних засадах з можливістю вибору сфери прикладання праці відповідно до його бажань та компетентності.

Таким чином, до складу ринкової системи управління працею входять важелі та інструменти, що дозволяють регулювати не тільки процес і результати праці, а й координувати взаємодію суб'єктів соціально-трудової сфери.

Формування ефективної системи управління працею має бути спрямоване, по-перше, на людину як власника трудового ресурсу, по-друге, на взаємодію в соціально-трудовій сфері. При цьому створюється можливість посилення уваги до індивідуальності працівників, оцінювання їх трудового потенціалу, діагностики системи трудових цінностей, визначення об'єктивних кількісних та якісних характеристик процесу і результату праці з виокремленням внеску кожного співробітника підприємства (організації), що дозволить посилити мотивацію працівників щодо розвитку та реалізації їх індивідуальних здібностей і професійних можливостей, тим самим підвищуючи результативність та дохідність праці, покращуючи фінансово-економічні показники діяльності.

5.2. Інноваційні компоненти управління працею

Перехід до постіндустріального суспільства зумовлює необхідність становлення інноваційного типу управління працею, в рамках якого реалізується принципово новий порівняно з технократичним типом підхід до людини як до визначального фактора прогресу. Новий тип управління працею знаходить втілення в посиленні уваги щодо формування та використання потенціалу працівників, перш за все потенціалу творчого. Організаційною філософією стає принцип витіснення фінансового капіталу людським капіталом, який набуває характеру стратегічного ресурсу і забезпечує прибутковість в діяльності підприємства.

Інноваційний тип управління працею забезпечує збалансованість в діяльності підприємства — підвищення ефективності, конкурентоспроможності, прибутковості на основі розвитку творчого потенціалу працівників, що підтверджує табл. 5.1.

Таблиця 5.1

ХАРАКТЕРИСТИКА РІЗНИХ ТИПІВ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ¹

Елементи механізму	Тип управління працею	
	технократичний	інноваційний
Цілі	Оптимізація прибутковості	Оптимізація потенціалу прибутковості
Шляхи досягнення цілей	Екстраполяція колишніх доходів на перспективу	Визначаються співвідношенням можливостей отримання прибутку та якісного управління
Організаційна структура	1. Стабільна або така, що розширюється	1. Гнучка, зі структурою, що змінюється
	2. Діяльність організована на основі процесу переробки ресурсів	2. Діяльність організована відповідно до проблем
Проблеми	Повторюються, знайомі, стандартні	Не повторюються, нові, нестандартні
Об'єкт управління	Вузькоспеціалізовані працівники як доповнення до машин	Кваліфіковані працівники з багатопрофільною підготовкою, залучені до освітніх програм
Суб'єкт управління	Лінійні керівники, кадрові служби, які відіграють другорядну роль, організаторська праця відмежована від виконавської	Спеціальні підрозділи з управління людськими ресурсами із високим статусом та лінійні керівники, лідери, автономні групи
Оплата праці	Індивідуальна, відрядна, почасово-преміальна	Почасово-преміальна, колективна з використанням індивідуальних коефіцієнтів, плата за знання та компетенції, грейдова система
Системи заохочень та стягнень	1. Заохочення за стабільність, ефективність	1. Заохочення за творчість, ініціативу
	2. Стягнення за допущені помилки	2. Стягнення за відсутність ініціативи
Системи інформування персоналу	Оперативна інформація про виконання планових завдань підрозділами	Докладні повідомлення про діяльність підприємства в цілому, його проблеми та завдання

¹ Економіка труда: Учебник / И. М. Алиев и др. — Ростов н/Д: Феникс, 2009. — С. 162—163.

Закінчення табл. 5.1

Елементи механізму	Тип управління працею	
	технократичний	інноваційний
Рухливість персоналу	Мінімальна, пов'язана в основному з просуванням по ієрархічних сходах	Можливість горизонтальних і вертикальних переміщень відповідно до розв'язуваних завдань
Стиль керівництва	Стабільність, уміння встановити єдність підходів	Допущення ризикованих дій, уміння надихнути працівників на сприйняття змін
Характер дій при розв'язанні проблем	1. Реакція у відповідь на появу проблеми	1. Активний пошук і аналіз можливостей
	2. Запізнення щодо появи проблем	2. Передбачення проблем
Механізм пошуку альтернатив	1. Орієнтація на минулий досвід	1. Творчий пошук
	2. Незначні відхилення від статус-кво	2. Великі відхилення від статус-кво
	3. Розглядається єдина альтернатива	3. Розглядаються численні варіанти
Ставлення до ризику	1. Мінімізація ризику	1. Свідомий ризик
	2. Відповідність минулому досвіду	2. Балансування сукупних варіантів, пов'язаних із ризиком
Психологічний клімат	Спрямування на розв'язання поточних завдань в рамках свого робочого місця	Спрямування на дії працівників щодо висунення і реалізації інновацій

Дотепер найбільш поширеною на підприємствах та в організаціях залишається система управління працею за функціями. Саме за функціональним принципом будується організаційна структура, недоліком якої є зосередження структурних підрозділів та працівників на виконанні закріплених за ними функцій. При цьому втрачається орієнтація на цілі та завдання всього підприємства, увага працівників акцентується не на результатах виконання функцій, а на процесах їх реалізації. Найважливішими організаційними одиницями залишається основне виробництво, технічні служби, які забезпечують нормальне функціонування основного виробництва, а також управління організацією, зайня-

те плануванням, постачанням, реалізацією тощо. У середині цих трьох секторів функції розподіляються за цехами, службами, відділами, секторами, бюро, окремими працівниками.

У сучасній вітчизняній економіці мало що змінилося. Від системи функціонального управління відмовилися небагато організацій. Головним недоліком цієї системи є зосередженість колективів структурних підрозділів та їх працівників на виконанні функцій, закріплених за ними. При цьому втрачаються цілі і завдання всієї організації, в центрі уваги виявляються не результати здійснення функцій, а сам процес їх виконання.

Інноваційне управління працею базується на принципах переходу від функцій до результатів, від функціональних підрозділів — до процесних команд, від роботи, що орієнтована на прості завдання, — до розв'язання складних стратегічних завдань¹. Упродовж останніх 20-30 років в економіці зарубіжних країн довели свою ефективність моделі управління за цілями та результатами, сильною стороною яких є спрямування діяльності працівників на досягнення запланованих результатів фірми².

Управління за цілями, орієнтоване на досягнення стратегічних і тактичних цілей організації, почало поширюватися в США більше трьох десятиліть тому. На основі американської ідеї 1980 року була створена фінська концепція «Управління за результатами», яка упродовжена в багатьох організаціях Фінляндії. Система управління за цілями і результатами відрізняється від американської системи перш за все тим, що припускає управління не тільки окремими працівниками, індивідуальною працею, а й колективами підрозділів та персоналом всієї організації.

Сильною стороною фінської моделі управління є планування результатів роботи фірми, спрямування діяльності працівників на досягнення запланованих результатів. Від фінської моделі запропоновану систему відрізняє виділення в процесі управління і надання особливо важливого значення завершальній функції

¹ Горелов Н.А., Синов В.В. Глобальные тенденции эволюции характера и содержания труда // Инновационное управление трудом: Межвуз. сб. науч. статей / Под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Горелова, канд. экон. наук, доц. В.В. Синова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. — С. 3—10 с.

² Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы: В 2 т. — М.: МНИИПУ, 1998. Т. 1 — 816 с., Т. 2 — 784 с.; Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005.

управління — оцінці результатів праці та винагороді персоналу організації, її підрозділів і працівників відповідно до їх внеску в загальні результати роботи організації.

Управління за цілями та результатами — це частина системи корпоративної культури, корпоративного управління, спрямована на зростання конкурентоспроможності організації.

Рамковими умовами запровадження системи управління працею за цілями та результатами є місія підприємства, генеральна стратегія та головні стратегічні завдання на перспективу, функції, необхідні для реалізації стратегії. Важливим моментом є розробка внутрішніх організаційних регламентів, в яких фіксується перелік завдань та функцій, встановлюються межі компетенції та визначаються взаємозв'язки, що дозволяє спрямувати підрозділи та працівників на досягнення стратегічних цілей.

Вихідна ланка такої системи полягає в оцінці праці. В умовах ринку критерієм оцінки праці стає реалізований продукт. Хоча далеко не кожен працівник підприємства виготовляє завершену продукцію чи надає споживачеві послугу, проте через відносини кооперації є можливості визначити його внесок в результат діяльності всього колективу. Слід брати до уваги, що оцінка сукупної праці співробітників підприємства визначається не всередині, а за межами підприємства. Тільки ринкові механізми спроможні встановити ціну праці колективу підприємства.

Запровадження моделі управління працею за цілями та результатами означає відмову від традиційної тарифно-окладної системи оплати праці. В умовах динамічних організаційних змін тарифна модель зазнала глибокої кризи і вимагає суттєвої перебудови. В ринковій економічній системі оплата повною мірою залежить від кількості та якості продукту праці (готової продукції, наданої послуги, виконаної роботи). Проте на більшості вітчизняних підприємств планування фонду заробітної плати здійснюється на основі штатного розпису з фіксованими тарифними ставками та посадовими окладами з урахуванням прийнятих систем преміювання. Такий факт значно знижує мотивованість працівників за причиною наявної зрівнялівки в оплаті праці співробітників з різним потенціалом та результативністю роботи. Крім того, чинна тарифна модель суперечить ринковим підходам і механізмам.

Проаналізуємо більш докладно зазначену обставину. Ринок винагороджує підприємство (організацію) залежно від обсягів та

якості продуктів праці з певним рівнем їх конкурентоспроможності. Проте всередині організації працівники винагороджуються незалежно від результатів їх праці, трудового внеску в результати фінансово-економічної діяльності компанії. Для системи ринкового стимулювання діяльності організації характерні нестабільність та відсутність гарантій доходу, а тарифна модель розрахована на стійку та гарантовану заробітну плату. Отже, абсолютно явною є суперечність між зовнішніми ринковими механізмами стимулювання організацій та неринковими підходами в системі внутрішнього стимулювання. Ринкове стимулювання працівників передбачає залежність фонду заробітної плати організації та її структурних підрозділів від ринкової оцінки обсягів та якості продукту праці. В разі зниження обсягів реалізації зменшується сума коштів на оплату праці. Проте в умовах застосування тарифної моделі адміністрація організації зобов'язана виплатити заробітну плату в повному обсязі. У разі відсутності належних коштів формується заборгованість не тільки в частині заробітної плати, а й в частині податків та обов'язкових платежів, які нараховуються на ту частину фонду заробітної плати, якої не існує.

Для кожного зі структурних підрозділів підприємства має бути розроблена система критеріїв та показників, які б відображували результати праці їх співробітників на основі специфіки трудових процесів. З урахуванням ролі підрозділів у реалізації стратегічних цілей та завдань встановлюється частка підрозділу у фонді заробітної плати підприємства. Інтегральним показником оцінки праці стає коефіцієнт трудового внеску колективу та окремо взятого працівника.

У рамках моделі управління працею за цілями та результатами кожен менеджер набуває реальної економічної влади і володіє ефективними економічними інструментами управління підлеглими. Суб'єктивність в оцінюванні неминуче призводить до втрати авторитету та статусу керівника. Таким чином управління працею за цілями та результатами посилює актуальність морально-психологічних важелів управління. Результати праці менеджерів лінійних підрозділів та функціональних ланок визначаються об'єктивними показниками діяльності очолюваного підрозділу та індикаторами менеджерської креативності, зокрема — ініціативністю, ефективними нестандартними управлінськими рішеннями, позитивною динамікою корпоративної культури тощо.

Система управління працею за цілями та результатами має орієнтуватися на менталітет працівників. Якщо в американській моделі управління працею головний акцент зміщено на індивідуальний економічний інтерес, а в західноєвропейських — на колективний, то у вітчизняній моделі першоплановими мають бути колективні економічні інтереси при всебічному врахуванні індивідуальних результатів кожного співробітника.

Головна перевага системи управління працею за цілями та результатами — застосування інструментів оцінювання колективної та індивідуальної праці. Залежність розміру фонду заробітної плати від основних показників діяльності підприємства та структурних підрозділів сприяє посиленню заінтересованості співробітників у покращенні цих показників. Оцінка праці працівників з використанням коефіцієнта трудового внеску стимулює ініціативність, творчість, застосування інноваційних підходів у процесі трудової діяльності.

Ефективність системи управління працею вирішальним чином залежить від рівня мотивації персоналу. Можна правильно визначити стратегію розвитку організації, її організаційну структуру, розробити положення про структурні підрозділи та посадові інструкції, але якщо персоналу не вигідно працювати інтенсивно, творчо, продуктивно, то цілі організації не будуть досягнуті. Отже, організація має побудувати таку систему стимулювання персоналу, яка викличе у нього великий інтерес до реалізації цілей бізнесу, сприятливо вплине на трудову поведінку працівників. Інакше кажучи, від систем стимулювання та мотивації праці практично залежить вся система управління працею.

Важливо мати на увазі, що система управління працею за цілями та результатами не спрямована проти економічного інтересу власників організації. Навпаки, вона дозволяє задовольняти їх інтереси в поточному і майбутньому періодах за рахунок компромісу інтересів сторін соціально-трудова відносин. І наймана праця, і капітал зацікавлені у збереженні та розвитку організації. Зростання ефективності діяльності при впровадженні системи управління працею за цілями та результатами приводить, з одного боку, до підвищення зарплати, з іншого — до збільшення прибутку. Адекватна сучасним перетворенням система відносин у сфері праці має бути процесом узгодження та оптимізації інтересів її сторін.

У рамках концепції регулювання соціально-трудова відносин на рівні підприємства актуальності набуває розв'язання таких за-

вдань, як формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, що базуються на принципах соціального партнерства; розвиток трудової самосвідомості і самоідентифікації працівників; забезпечення справедливої і гідної винагороди за працю через запровадження інноваційних систем оплати праці, що ґрунтуються на принципах врахування трудового внеску працівників; розробка і реалізація заходів щодо вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства; створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування у трудовому колективі; забезпечення реального соціального захисту кожного члена трудового колективу на основі посилення соціальної відповідальності роботодавця. Розв'язання поставлених завдань можливе тільки в рамках інтеграції потреб і інтересів працівників та цілей і завдань підприємства. Будь-який співробітник розраховує отримати від підприємства гідні умови праці, визнання і заохочення його роботи, соціальну захищеність і гарантії. Керівництво підприємства, своєю чергою, очікує від працівників результатів праці певного обсягу та якості, що сприятиме успішному функціонуванню та розвитку підприємства. При цьому підприємство має прагнути сформувати такі зразки поведінки співробітників, які сприяли б вдосконаленню соціально-трудових відносин.

Перехід до нової концепції управління працею, однією з характерних рис якої є залучення працівників до виробничої і господарської діяльності, пов'язаний з передачею його суб'єктам ділової інформації та додаткових повноважень щодо вироблення і ухвалення рішень широкого кола виробничо-технічних і соціальних питань. Взаємодія всіх суб'єктів соціально-трудових відносин здійснюється у формі консультацій, угод, колективних договорів, розробки і затвердження перспективних програм розвитку тощо. Врахування пропозицій, що надходять в ході ділової і соціальної співпраці на принципах солідарності, сприяє досягненню результатів діяльності, пом'якшує соціальні суперечності, усуває конфлікти.

У рамках наведеної нижче моделі (рис. 5.1) реалізується система алгоритмів вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. Всі елементи, технологія і система функцій регулювання соціально-трудових відносин становлять певну цілісність (інформаційна, технологічна єдність тощо). Реалізація технології регулювання здійснюється в інформаційному полі з використанням можливостей аналітичної служби.

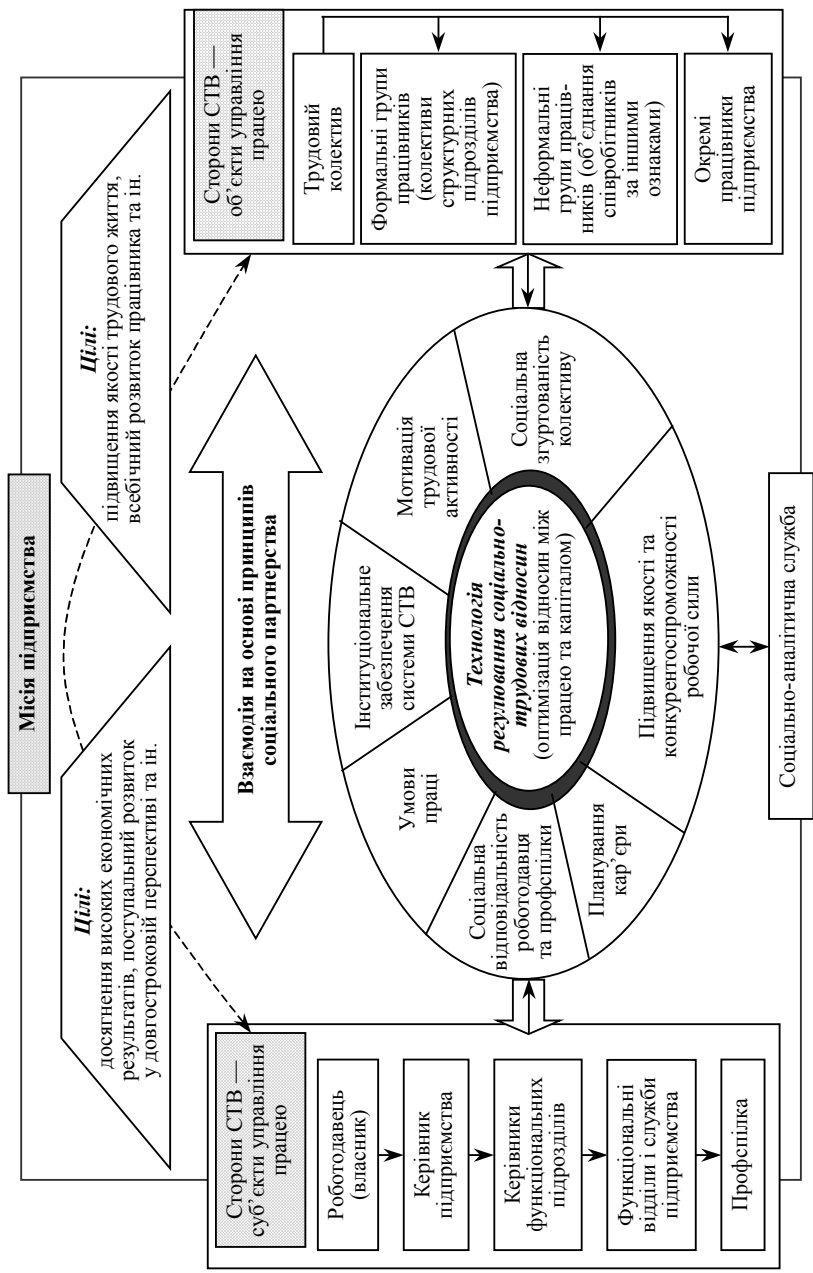


Рис. 5.1. Модель регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

Взаємодія суб'єктів та об'єктів управління працею мають здійснюватися на основі принципів соціального партнерства. Це припускає розв'язання всіх питань, що стосуються соціально-трудової сфери підприємства на основі солідарності та партнерства.

Співпраця між трудовим колективом і роботодавцем має здійснюватися переважно в рамках соціального діалогу, без конфронтації. Це дозволить значною мірою стабілізувати морально-психологічний клімат на підприємстві, виключити гострі соціальні та виробничі конфлікти. У процесі взаємодії слід виробляти конструктивні рішення, спрямовані як на розвиток підприємства, так і на покращення якості трудового життя працівників. Ці положення мають бути відображені в місії підприємства.

Новим у такому підході є розширення меж і функцій управління працею та регулювання соціально-трудових відносин, що відрізняється від традиційної трибічної взаємодії «працівник—профспілка—роботодавець», коли соціально-трудові відносини регулюються переважно декларативно, за допомогою колективного договору. В моделі регулювання соціально-трудових відносин можливе використання значно більшої кількості організаційно-економічних та соціальних інструментів, які можуть бути спрямовані на узгодження цілей працівників та підприємства, розширення діалогу активних сторін соціально-трудових відносин та підвищення якості трудового життя.

Згідно з такою моделлю суб'єкт управління працею має ієрархічну структуру. Вищим рівнем в ієрархії суб'єктів управління працею на підприємстві є роботодавець (власник). Значні повноваження в даній системі управління має також вищий керівник. Цілі економічної діяльності — максимізація прибутку, нарощування активів, стають пріоритетними порівняно з цілями підвищення якості трудового життя працівників. Саме тому в рамках моделі регулювання соціально-трудових відносин відбувається узгодження інтересів працівника і адміністрації через поєднання цілей і завдань управління і загального розвитку підприємства. На рівні функціональних підрозділів формуються управлінські дії, що справляють безпосередній вплив на систему соціально-трудових відносин на середньому рівні управління підприємством. Своєю чергою об'єкт управління працею також дуже складний.

Згідно з наданою моделлю регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві в рамках інституціонального забезпе-

чення має починатися на стадії формування трудового колективу. На цьому етапі дуже важливо створити уявлення працівника про можливості, які може надати йому підприємство. Не менш важливий процес трудової адаптації і включення індивіда в систему соціально-трудоих відносин.

Становлення соціальної згуртованості як компоненти соціалізації має бути керованим процесом засвоєння людиною базових цінностей підприємства, розуміння його місії, функцій, структури управління, наявної системи соціально-трудоих відносин. Зниження матеріальної нерівності за умови належної диференціації доходів від трудової діяльності та формування атмосфери солідарності як елементів соціальної згуртованості¹ дозволить значною мірою підвищити ефективність трудової діяльності (за рахунок скорочення часу на різні узгодження, подолання прихованих і явних соціально-психологічних бар'єрів тощо). Соціальна згуртованість означає гарантію однакових прав усім найманим працівникам незалежно від критеріїв стратифікації колективу. Життєдіяльність працівників забезпечується двома інститутами — умовами для стабільної зайнятості та ефективним соціальним страхуванням, що реалізують причетність працівників до економічного та соціального життя підприємства.

Умови праці займають одне з найбільш значущих місць в ієрархії трудових пріоритетів працівників. Сприйняття працівником організаційних цілей та цінностей багато в чому залежатиме від тих умов, в яких йому доводиться працювати. Забезпечуючи нормальні умови праці, адміністрація підприємства може максимально зацікавити співробітника, розширити зону його мотивованої поведінки та забезпечити високий рівень якості праці. Розширення зони мотивованої поведінки позитивно впливатиме на процеси самоорганізації як на рівні окремої особи, так і в групах, що, своєю чергою, уможлиблює широке делегування повноважень на нижчі рівні та розвиток самоврядування.

У наведеній вище моделі регулювання соціально-трудоих відносин передбачається посилення соціальної відповідальності роботодавця та профспілок, спрямованої на підвищення рівня якості життя людини. Нині корпоративні стратегії соціального інвестування націлені на виконання низки соціальних програм та реалізуються за різними

¹ Аналитический обзор основных направлений стратегий социальной сплоченности // Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 17—27.

моделями. Система соціальних гарантій дозволить забезпечити реалізацію основних соціально-економічних прав співробітників підприємства. Для цього у трудовому колективі необхідно чітко визначити статус кожного працівника, виокремити його права та обов'язки. Система соціальних гарантій покликана підтримувати реалізацію прав кожного працівника, без чого неможлива реальна свобода і незалежність особи та гармонійний розвиток соціально-трудових відносин.

Соціальна відповідальність профспілкової організації передбачає не тільки захист прав найманих працівників, а й відповідальність перед іншими соціальними партнерами. Питома вага членів профспілки засвідчує рівень довіри до цього інституту, ідентифікує наявність атмосфери корпоративної відповідальності та солідарності.

На підприємстві необхідно сформувати дієздатну систему соціальних гарантій. До основних елементів такої системи можна віднести систему правових гарантій (юридична підтримка працівників підприємства); пакети соціальних компенсацій (виплати грошової допомоги у зв'язку з певними випадками); гарантії внутрішньоорганізаційного соціального страхування; гарантії нормальних умов праці; страхування працівників, що працюють в умовах підвищеного рівня травмонебезпеки.

Іншими не менш важливими елементами соціальної захищеності людини є соціальні пільги. За допомогою соціальних пільг роботодавець має підтримувати своєрідний баланс інтересів працівників різних груп. Система соціальних пільг, що надаються підприємством, має включати надання пріоритетного права користування об'єктами соціальної інфраструктури; пільгове соціальне кредитування (в цілях поліпшення житлових умов, здійснення лікування тощо); надання можливості навчання і підвищення кваліфікації на пільгових умовах; забезпечення транспортування до місця роботи; підтримку членів сімей співробітників підприємства.

Інтегрованою характеристикою економічної та соціальної діяльності підприємства, спрямованою на збереження та розвиток трудового потенціалу, є соціальна інфраструктура підприємства як сукупність структурних одиниць, що створюють та забезпечують загальні умови для організації життєдіяльності працівників трудового колективу.

У межах процесуального підходу, розробниками методологічних засад якого є радянські соціологи та демографи В. Асєєва, Ж. Тощенко, О. Шкаратан, мета розвитку соціальної інфраструктури пов'язується з раціональними умовами життєдіяльності лю-

дини, із задоволенням потреб працівників підприємства, зумовлених його соціальними цілями¹.

Характером потреб, на задоволення яких націлена діяльність соціальної інфраструктури підприємства, визначається склад та зміст її функцій. Склад функцій соціальної інфраструктури наочно зображено на рис. 5.2. Зміст та конкретні інструменти виконання перелічених на рис. 5.2 функцій визначаються організаційно-економічними можливостями підприємства та залежать від його фінансового стану і стратегії управління персоналом.

Реалізація функцій соціальної інфраструктури підприємства здійснюється передусім через формування та запровадження соціального пакета, в якому поєднуються базові компенсації, пільги та гарантії, закріплені нормативно-правовими положеннями, та компенсації і пільги в рамках мотиваційного механізму, що розробляється і запроваджується на рівні підприємства. Головне завдання адміністрації підприємства при цьому зводиться до оптимізації структури соціального пакета та розмірів виплат з урахуванням законодавчих норм і запланованих коштів на соціальні потреби.

Підвищення ефективності функціонування соціальної інфраструктури підприємства вимагатиме змін в організаційному аспекті. Одна з можливих альтернатив — створення інтегрованого підрозділу соціального управління, до складу якого ввійдуть фахівці у сфері соціальних технологій, соціології праці, соціальної психології тощо.

Динамічна зміна умов господарювання підприємств зумовлює вирішальне значення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Їх зміна багато в чому позначається на соціально-трудовах відносинах, що склалися. Це пов'язано з тим, що трудовий колектив, як правило, завжди стратифікований за ознакою професійної компетенції і будь-яка зміна структурних складових здатна докорінно змінити систему соціально-трудовах відносин, що, своєю чергою, зумовить зміну і системи їх регулювання. Відповідно до цього особливої актуальності набуває управління розвитком персоналу. Інноваційним підходом стає функціонування корпоративних університетів, що забезпечує цілеспрямовану підготовку працівників до виконання нових за змістом завдань та функцій з урахуванням особливостей та стратегії розвитку даного підприємства.

¹ Асеев В.Г., Шкаратан О.И. Социальные нормативы и социальное планирование. — М.: Профиздат, 1984. — 136 с.; Тощенко Ж.Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. — М.: Мысль, 1980. — 206 с.

Функції соціальної інфраструктури	
Суспільна сфера	Реалізація активної життєвої позиції
	Освіта та підвищення кваліфікації
Духовна сфера	Створення умов для реалізації творчих здібностей працівників
	Формування мотивації працівників у задоволенні побутових потреб
Сфера оздоровлення та відпочинку	Профілактичне оздоровлення
	Заняття спортом
	Індивідуальний та колективний відпочинок
	Медичне обслуговування
	Побутові умови на робочому місці
	Змістова та інноваційна праця
	Забезпечення умов гідної праці
Функції розвитку колективу підприємства	Підвищення ефективності економічної діяльності
	Вирівнювання соціально-економічних умов
	Відтворення робочої сили
	Зменшення соціальної диференціації працівників у колективі підприємства
	Стимулювання підвищення продуктивності праці

Рис. 5.2. Склад основних функцій соціальної інфраструктури підприємства

Значущим чинником розвитку та вдосконалення всієї системи соціально-трудова відносин є планування кар'єри співробітників. Тільки маючи чіткі уявлення про власні перспективи, працівник може бути активним суб'єктом системи соціально-трудова відносин підприємства, буде зацікавлений в його розвитку і підвищенні ефективності його діяльності.

Усі елементи представленої моделі мають бути повністю орієнтовані на людину, її розвиток та підвищення якості трудового життя як основи раціонального розвитку соціально-трудова відносин.

Система регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві не може ефективно функціонувати без відповідної системи мотивації. У контексті двосторонньої взаємодії «працівник—роботодавець» важлива як зовнішня мотивація, що може виражатися у винагородах матеріального і нематеріального характеру (економічне та соціальне стимулювання), так і розвиток самосвідомості працівника, прагнення до трудової діяльності (внутрішня мотивація), формування соціально-трудова цінностей. Усвідомлення цього факту особливо важливе в сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства, коли з'явилася ціла система нових стимулів праці, що справляють безпосередній вплив на соціально-трудова відносини.

Перша група стимулів ґрунтується на зміні системи внутрішньоорганізаційного управління, що припускає перехід від елітарно-адміністративного управління до гнучкого «паритетного» управління виробництвом; партнерство у відносинах між роботодавцем і працівниками; орієнтацію на розширення сфери участі працівників в управлінні і контролі за виробничо-господарськими процесами підприємств; заохочення різних форм накопичення і передачі досвіду, знань, ідей, ноу-хау в управлінські підрозділи підприємства.

Друга група стимулів — зміни у формах і методах організації праці, що припускають перехід від пріоритету індивідуальної форми організації праці до колективної (групової), орієнтація на малі робочі групи, заохочення неформальних об'єднань працівників, діяльність яких націлена на зростання продуктивності праці, підвищення ефективності. Їх використання до того ж дозволяє зменшити соціальне напруження.

Основна мета нових форм організації праці — залучення колективу працівників до активної діяльності підприємства, сфери

ухвалення рішень, використання їх творчого потенціалу, інтелектуальних здібностей, підвищення зростання продуктивності праці. Колективні форми праці змінюють психологію та поведінку учасників трудових відносин: з незалежних працівників як носіїв певних знань, навичок і здібностей, що виконують певні види робіт за принципом жорсткої ієрархії, вони перетворюються в ділових партнерів з обміну досвідом, знаннями, у сфері контролю за працею, якістю продукції і виробництва.

Проте введення нових форм організації праці усередині підприємства нерідко має негативну оцінку. Так, робота в малих робочих групах, як правило, не оплачується, подовжує робочий день, поглинаючи значну частину вільного часу працівників підприємства, погіршуючи дозвілля, можливості гармонійного усебічного розвитку. Тому виникає проблема соціальної межі використання такої форми стимулювання праці: необхідно обмежити її рамками робочого часу, враховувати додатково витрачену працю при переведенні на вищий кваліфікаційний розряд, прискорене просування по службі, підвищення професійної кваліфікації за рахунок коштів підприємства, нарешті, оплату такої праці як наднормової, стимулювання вільним часом.

Третя група стимулювальних дій припускає зміну системи внутрішньофірмової ієрархії, перехід від жорстких відносин панування—підпорядкування до системи відносин демократизації і рівності працівників незалежно від посад, до соціального діалогу; стимулювання і впровадження в систему внутрішньофірмових відносин різних форм згладжування статусних бар'єрів між працівниками. Прийнята система внутрішньофірмової ієрархії, як правило, закріплює функціональні розмежування діяльності і контролю за нею між різними людьми, що перебувають на різних рівнях ієрархії. Створення атмосфери рівності та демократії незалежно від займаних посад може виявлятися, наприклад, у вигляді ділових контактів між співробітниками різних рівнів, консультацій за всіма основними напрямками діяльності підприємства, включаючи питання праці та зайнятості, а також через систему широких комунікацій персоналу, заохочення неформальних відносин, використання для працівників підприємства єдиних баз відпочинку, їдальень, лікувальних установ тощо.

Четверта група стимулів базується на змінах в характері використання робочого часу, передбачає перехід до ущільненого ре-

жиму роботи, стимулювання праці розширенням меж вільного часу, що ґрунтується на врахуванні різноманітних інтересів працівників залежно від статі, віку, кваліфікації, сімейного стану. Застосування гнучких форм організації робочого часу вигідно не тільки для підприємств (інтенсифікується праця, підвищується коефіцієнт змінності устаткування), а й для самого працівника, оскільки створюється можливість планувати свій вільний час, повніше задовольняти соціальні та культурні потреби, навчатися тощо.

П'ята група нових стимулів — зміна способу організації внутрішньофірмових відносин, перехід від соціально індиферентного ставлення до праці до її гуманізації. Ця форма стимулювання орієнтована на забезпечення зростання продуктивності праці методом забезпечення умов збереження, постійного розвитку і вдосконалення трудового потенціалу працівників, а також вимог, що висовуються працівниками до організації робіт.

Даний підхід безпосередньо пов'язаний із формуванням постіндустріального суспільства і припускає розгляд внутрішньофірмових відносин не тільки як процесу виробництва матеріальних благ, але і як процесу збереження і розвитку самої людини як цілісної особистості, носія складної гамми соціально-економічних інтересів, на відміну від вузького її сприйняття як одного з чинників економічної діяльності.

Узагальнення вищевикладеного дозволяє виділити найбільш перспективні шляхи реалізації нових стимулів в управлінні працею та регулюванні соціально-трудова відносин на вітчизняних підприємствах.

По-перше, необхідно усвідомити той факт, що людина на виробництві сьогодні є не просто носієм трудового ресурсу, а передумовою існування підприємства. Кожна людина унікальна за своєю природою і головне завдання підприємства — її всесторонній розвиток. По-друге, розвиток системи управління працею та регулювання соціально-трудова відносин неможливий без створення ефективної системи мотиваційної дії, розширення сфери мотиваційної поведінки працівника. По-третє, максимальне узгодження інтересів підприємства і кожного працівника можливе тільки на основі відносин солідарності і взаємного діалогу.

Поза всяким сумнівом, успішне створення нової системи управління працею та регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві можливо тільки на основі підвищення рівня са-

моїдентифікації працівника в ролі суб'єкта соціально-трудоких відносин, залучення рядового працівника до процесів управління.

Разом із тим існує ціла група чинників, що ускладнюють використання мотиваційних ресурсів в умовах подолання кризи:

— дешевизна робочої сили, низька питома вага заробітної плати в операційних витратах підприємства;

— еkleктичність національної економіки, коли її сектори перебувають одночасно і на доіндустріальному, і на індустріальному, і постіндустріальному етапах розвитку, в кожному з яких діють свої системи мотиваторів. Так, в постіндустріальному секторі дієвіші мотиватори, пов'язані зі змістом праці, з матеріальним стимулюванням на основі внутрішньої мотивації, проте неефективні методи примусової мотивації. В індустріальному і доіндустріальному секторі потрібне ефективне стимулювання, що базується переважно на жорсткому контролі, оскільки інтереси працівників зосереджені поза сферою праці;

— соціокультурні чинники — нерозвиненість матеріальних потреб людей, обмеженість структури потреб, низький професіоналізм менеджменту, спадщина тоталітарного державного режиму.

Незважаючи на перелічені перешкоди, є серйозні передумови реалізації нової системи регулювання соціально-трудоких відносин на підприємстві. Це зумовлено неминучим відродженням національної економіки та надзвичайно актуальним питанням підвищення загальної ефективності діяльності суб'єктів господарювання. Головний резерв в такій ситуації полягає в активізації людського чинника.

Література

1. Аналитический обзор основных направлений стратегий социальной сплоченности / Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 17—27.
2. Асеев В.Г., Шкаратан О.И. Социальные нормативы и социальное планирование. — М.: Профиздат, 1984. — 136 с.
3. Белкин В., Белкина Н. Система оценки и оплаты труда «РОСТ»: (Практ. пособие) — М.: Социздат, 2001. — 144 с.
4. Белкин В. Система «РОСТ» позволяет согласовать интересы организации и каждого работника, делая выгодным для персонала то, что выгодно для предприятия // Человек и труд. — 2006. — № 10. — С. 4—10.

5. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: Норма, 2005. — 448 с.
6. *Гончаров В.В.* В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы: В 2 т. — М.: МНИИПУ, 1998. Т.1 — 816 с., Т. 2 — 784 с.
7. *Горелов Н.А., Синов В.В.* Глобальные тенденции эволюции характера и содержания труда // Инновационное управление трудом: Межвуз. сб. науч. статей / Под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Горелова, канд. экон. наук, доц. В.В. Синова. — С. 3—10. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. — 175 с.
8. *Грачев М.В.* Управление трудом / Теория и практика капиталистического хозяйствования / Отв. ред. Н.А. Климов. — М.: Наука, 1990. — 135 с.
9. *Данилюк А.І.* Соціальна інфраструктура як фактор розвитку трудового потенціалу // Вісник економічної науки України. — 2007. — № 1. — С. 36—38.
10. *Иноземцев В.* К теории постэкономической общественной формации. — М.: Таурус, 1995. — 336 с.
11. *Левін П.Б.* Теоретичні питання функціонування соціальної інфраструктури на етапі формування постіндустріальної економіки // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 2. — С. 104—115.
12. *Каплан Р., Нортон Д.* Стратегические карты: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. — 493 с.
13. *Колот А.М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвипуск «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». — Т. 2. Ч. 1. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 350—365.
14. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. Т. 1. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 760 с.
15. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 924 с.
16. *Тощенко Ж.Т.* Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. — М.: Мысль, 1980. — 206 с.
17. *Фабричный С.А.* Экономическая теория информационного труда. — М.: День серебра, 2000. — 287 с.
18. *Шлихтер А.А.* Корпоративная социальная ответственность современного бизнеса и механизмы ее реализации / Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 99—119.
19. Экономика труда: Учебник / И.М. Алиев и др. — Ростов н/Д.: Феникс, 2009. — 393 с.

Розділ 6

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

6.1. Теоретико-методологічні засади соціалізації відносин у сфері оплати праці

Одним з напрямів соціалізації відносин у сфері праці є гармонізація різновекторних інтересів найманих працівників і роботодавців. Основним наріжним каменем зіткнення інтересів цих двох провідних сил соціально-трудової сфери є питання оплати праці. Найманий працівник заінтересований у збільшенні заробітної плати як основної складової його трудових доходів, а роботодавець — у збільшенні прибутку, зокрема, і за рахунок зменшення витрат на оплату праці. Жодне підприємство не може ефективно функціонувати у разі, якщо та чи та сторона не може задовольнити свої інтереси.

Традиційно з погляду роботодавця заробітну плату прийнято розглядати як витрати, які включаються до собівартості продукції. І в разі збільшення витрат на оплату праці роботодавець змушений або збільшувати ціну продукції (послуг), що негативно позначатиметься на її конкурентоспроможності й діяльності підприємства загалом, або ж отримувати менший прибуток. Останній є не лише основним фінансово-економічним результатом діяльності підприємства, а й підприємницьким доходом роботодавця. З іншого боку, заробітна плата є одним з основних інструментів, за допомогою якого роботодавець заінтересовує найманих працівників у докладанні більших зусиль задля одержання певних результатів, які безпосередньо мають впливати на розмір прибутку підприємства. Таким чином, витрати роботодавця на оплату праці неоднозначно впливають на прибуток підприємства і відповідно підприємницький дохід роботодавця.

Для найманого працівника заробітна плата є трудовим доходом, зазвичай єдиним чи основним. Від розміру заробітної плати залежить якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин. Розмір трудових доходів визначає можливості людини задовольняти основні потреби, належним

чином відпочивати, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівень, підтримувати здоров'я й відповідно працездатність. Крім того, заробітна плата сприймається найманним працівником не лише як компенсація витрат часу, енергії, інтелектуальних здібностей на виконання певних функцій і обов'язків, досягнення організаційних цілей, а і як свідчення його цінності для підприємства. Своєю чергою це впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися. Заробітна плата найманого працівника виступає теж мірилом його особистісної та професійної самореалізації.

Розмір заробітної плати, справедливість у визначенні, спосіб її виплати, прозорість політики оплати праці — основні чинники формування позитивного бренду роботодавця на ринку праці. Тому політика оплати праці є одним із засобів залучення компетентних працівників, ефективної їхньої організаційної соціалізації, формування лояльності та закріплення на підприємстві.

Таким чином, важливим аспектом соціалізації відносин у сфері оплати праці є посилення виконання *заробітною платою соціальної функції*. Остання (соціальна функція) полягає у забезпеченні соціальної справедливості під час розподілу доходу між найманими працівниками і власником засобів виробництва (роботодавцем), а також між працівниками згідно з внеском кожного працівника в колективні результати праці. Справедливість у розподілі доходу між працівниками пов'язана із забезпеченням об'єктивної *диференціації заробітної плати* залежно від основних чинників. З-поміж основних чинників диференціації трудових доходів, і відповідно заробітної плати як основної складової трудових доходів, вирізняємо такі:

— складність праці, відповідальність, умови праці, цінність посади;

— рівень кваліфікації (рівень освіти, досвід роботи);

— індивідуальні характеристики працівників (знання, навички, особистісні якості, мотивація);

— колективні та індивідуальні результати праці;

— результати діяльності підприємства;

— стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу);

— галузеві та регіональні чинники;

— законодавчі норми у галузі оплати праці;

— рівень розвитку соціально-трудоових відносин тощо.

Крім того, на рівень трудових доходів найманих працівників можуть впливати макроекономічні чинники: економічна і політична ситуація в країні, регіональна, податкова, кредитна, зовнішньоекономічна політика держави, розвиток інститутів соціального партнерства, механізм регулювання соціально-трудових відносин та ін. На результати господарської діяльності, а тому і на рівень трудових доходів, впливають такі мікроекономічні чинники, як форма власності, організаційно-правова форма, становище підприємства на товарному, фінансовому, фондовому ринках, інноваційна, маркетингова, цінова, збутова політика підприємства тощо.

Заробітну плату можна розглядати і як *джерело страхування соціальних ризиків*. У зв'язку з цим соціальна функція також полягає у формуванні соціальних накопичень працівників. Від розміру заробітної плати залежить сума відрахувань на пенсійне страхування, що впливатиме у майбутньому на розмір пенсії працівників. Залежно від розміру заробітної плати визначається сума страхування таких соціальних ризиків, як тимчасова втрата працездатності (оплата днів тимчасової працездатності), втрата роботи (розмір допомоги у зв'язку з безробіттям), оплата відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами тощо. Виходячи із середньої заробітної плати розраховується розмір виплат за час відпустки, службових відряджень, обстеження працівника в медичному закладі, виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час, у разі переведення працівників на нижчеоплачувану роботу, вимушеного прогулу не з вини працівника, звільнення та інших випадках, передбачених законодавством та/чи колективним договором.

Дослідженням питань, пов'язаних з організацією заробітної плати, матеріальної мотивації, займалося чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Данюк, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко та ін. Ці проблеми висвітлені також у працях вчених країн СНД: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, М. Горелова, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Г. Слезінгера, М. Сорокіної, Р. Яковлева та ін. У працях вчених міститься чимало дієвих і корисних пропозицій щодо удосконалення чинного механізму організації заробітної плати на основі посилення державного, договірного регулювання оплати праці, вибору адекватних соціально-економічним умовам систем заробітної плати, підвищення мотиваційного потенціалу тарифних умов оплати праці, удосконалення нормування праці тощо.

Разом із тим традиційні підходи до проектування різних складових заробітної плати застаріли, не відповідають потребам бізнесу, стратегічним цілям підприємств, не враховують їх специфіку. Крім того, сучасні відносини між працею та капіталом, між найманим працівником і роботодавцем у сфері оплати праці, матеріальної мотивації виходять за межі традиційних розподільчих відносин. Жоден роботодавець в ринкових умовах не в змозі досягти поставлених цілей, отримати необхідний результат, пропонуючи працівникам лише плату за їхню працю, тобто виплати, пов'язані з виконанням трудових функцій і обов'язків. Для залучення та утримання компетентних працівників, формування їхньої лояльності до підприємства й посилення мотивації, крім основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, роботодавець має запропонувати інші виплати та заохочення (соціального характеру), які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій і обов'язків.

У зв'язку з цим на практиці з'явилося поняття «*компенсаційного пакета*», яке відрізняється від традиційного розуміння компенсацій, передбачених трудовим законодавством. До *компенсацій* (у традиційному розумінні) належать лише виплати, спрямовані на відшкодування працівникам витрат, пов'язаних із виконанням ними трудових функцій та обов'язків або невиконанням їх з незалежних від працівників причин, або ж втрат у зв'язку з інфляційними процесами та порушенням роботодавцем законодавства про працю.

Прикладом таких компенсацій є оплата праці у разі виготовлення продукції, що виявилася браком, чи невиконання норм виробітку не з вини працівника, у разі виконання робіт різної кваліфікації або у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, виплати у зв'язку зі службовими від'їздами, під час переїзду на роботу до іншої місцевості, за зношування інструментів, які належать працівникові, у разі використання їх у трудовій діяльності тощо. Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами (подорожчанням споживчих товарів і послуг) шляхом проведення її індексації, а також у разі порушення роботодавцем термінів її виплати.

Треба зазначити, що сучасне розуміння компенсацій відрізняється від традиційного й перелік виплат, що належать до компенсаційного пакета, ширший. Окремі науковці до такого пакета включають усі матеріальні виплати та винагороди. Зокрема аме-

риканські вчені Дж. Мілкович та Дж. Ньюман зазначають, що до компенсаційних виплат належать всі форми фінансових доходів, матеріальних послуг і благ, які співробітники отримують у процесі трудових відносин¹. Частина російських авторів поділяє ці погляди й компенсаційний пакет розглядає як сукупність матеріальних винагород разом із благами та привілеями².

Інші науковці до компенсаційного пакета, крім матеріальних, відносять нематеріальні винагороди. Зокрема російські вчені І. Алієв та Н. Горелов в системі компенсацій виокремлюють компенсаційні винагороди, до яких належать усі матеріальні виплати, та некомпенсаційні, тобто нематеріальні, винагороди. Зокрема до останніх автори відносять підвищення соціального статусу, почуття власної гідності та задоволення від виконаної роботи, неформальне визнання, заохочення конструктивних соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, надання необхідних ресурсів для виконання робіт, покращення здоров'я, підвищення інтелектуального рівня та ін.³

На нашу думку, компенсаційний пакет є сукупністю усіх (матеріальних і нематеріальних) виплат, винагород, благ і послуг, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору.

Важливе місце в структурі компенсаційного пакета посідають соціальні виплати, блага та заохочення, які формують *соціальний пакет*. Основна тенденція в розвитку політики трудових доходів провідних компаній полягає у збільшенні частки соціальних виплат у компенсаційних пакетах. Конкурентний соціальний пакет вказує на те, що керівництво не лише прагне до максимізації прибутку, а й надає важливого значення соціальному забезпеченню найманих працівників, створенню гідних умов праці, збереженню і збагаченню людського капіталу. Така політика трудових доходів сприяє соціалізації трудових відносин.

Крім того, для посилення свого бренду й закріплення працівників на підприємстві роботодавці, крім традиційних виплат, які на-

¹ Мілкович Дж. Т., Ньюман Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала: Пер. с англ. — М.: Вершина, 2005. — С. 25.

² Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. — С. 208

³ Алієв І.М., Горелов Н.А. Политика доходов и заработной платы: Учебник. — Ростов н/Д: Феникс, 2008. — С. 261.

лежать до заробітної плати, все частіше починають ділитися своїм підприємницьким доходом, запроваджуючи *програми участі персоналу в прибутку*. Більше того, для утримання цінних працівників, насамперед керівників вищої ланки, в умовах дефіциту таких працівників на ринку праці, високої вірогідності їхнього переманювання підприємствами-конкурентами, роботодавці готові поділитися частиною своєї власності, використовуючи *програми участі в акціонерному капіталі*. У такий спосіб працівники можуть змінити свій соціальний статус і стати рівноправними співвласниками підприємства. Це зацікавить працівників не лише у покращенні результатів у короткостроковому періоді, а й у досягненні стратегічних цілей, оскільки їхній матеріальний добробут залежатиме від розвитку бізнесу в довгостроковій перспективі.

6.2. Тенденції у політиці трудових доходів вітчизняних підприємств бюджетного та небюджетного сектору економіки

Питання організації заробітної плати є одним з найважливіших і разом із тим найбільш болісних для України. З-поміж актуальних для вітчизняних підприємств проблем у сфері оплати праці треба взяти до уваги такі:

- низький рівень заробітної плати, що вказує на низьку відтворювальну її функцію;
- низька частка заробітної плати, принаймні офіційної, у собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- порушення підприємствами законодавства у сфері оплати праці, основних положень генеральної та галузевих угод, колективних договорів;
- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;
- відсутність узгодженості розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці;
- відсутність соціальних гарантій або надання їх лише у випадках та розмірах, передбачених законодавством, тощо.

Надзвичайно актуальні питання *низького рівня заробітної плати* багатьох, точніше більшості, найманих працівників. Треба

зазначити, що низький рівень трудових доходів, який не забезпечує розширене відтворення робочої сили, виступає значним демотиваційним чинником, не спонукає до покращення результатів праці, не закріплює персонал на підприємстві, призводить до втрати інтересу у працівників до трудової діяльності як способу отримання доходів, спонукає до пошуку та отримання нелегальних, у тому числі кримінальних доходів.

Політика низьких трудових доходів найманих працівників негативно позначається на людському розвитку, якості трудового життя, призводить до втрати людського капіталу як підприємствами, так і країною загалом, що своєю чергою негативно позначається на кінцевих результатах діяльності самого підприємства й економічному розвитку країни та відповідно рівню їх конкурентоспроможності.

Матеріальне становище більшості найманих працівників погіршується також у зв'язку зі *зниженням реальної заробітної плати за умов постійних інфляційних процесів*. Передбачена законодавством процедура індексації грошових доходів населення, у тому числі й заробітної плати, недосконала й не виконує свого основного призначення: відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація заробітної плати працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078. Відповідно до зазначених нормативних актів індексації підлягають лише окремі складові заробітної плати: оплата праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами, посадовими окладами) і відрядними розцінками; доплати, надбавки, премії, що мають постійний характер; гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством; інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер.

Не індексуються виплати разового характеру, що належать до фонду оплати праці, як-то: винагорода за підсумками роботи за рік; щорічна винагорода за вислугу років; одноразові премії; матеріальна допомога; одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію, та ін. Не підлягають також індексації виплати, розмір яких визначається виходячи із середньої заробітної плати. До таких виплат

належать: оплата відпусток, компенсація за невикористану відпустку; оплата праці за час перебування у відрядженні тощо.

Основним *недоліком чинної процедури індексації заробітної плати*, на нашу думку, є *індексація її в межах лише прожиткового мінімуму*, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала і цей соціальний індикатор повною мірою не відображає реально необхідний рівень життєвих засобів для задоволення основних потреб людини, навіть простого відтворення її робочої сили. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги повністю відшкодувати подорожчання цін на споживчі товари і послуги. Розмір відшкодування дуже малий, тому чинна процедура індексації не виконує свого головного призначення.

Суттєвою в Україні залишається проблема *порушення підприємствами законодавства у сфері оплати праці, основних положень генеральної та галузевих угод, колективних договорів*, що спричиняє десоціалізацію відносин у сфері праці. Порушення законодавства робить політику оплати праці непрозорою, формує відчуття несправедливості, знижує лояльність і мотивацію працівників, підвищує конфліктність, негативно позначається на конкурентоспроможності компенсаційної політики та бренді роботодавця на ринку праці. Це своєю чергою спричиняє звільнення працівників та не дає змоги залучити компетентних кандидатів на вакантні посади.

Серед проблемних питань треба також виокремити *незадовільну диференціацію трудових доходів*. Якщо досліджувати *тенденції в оплаті праці на макрорівні*, то тут спостерігається посилення галузевої, регіональної, міжфірмової, міжпрофесійної диференціації. Посилення диференціації упродовж останніх двох десятиліть зумовлено тим, що оплата праці частини населення здійснювалася за традиційними підходами без урахування законів ринкової економіки. Разом із тим в суспільстві з'явилася нова верства населення (підприємців, менеджерів, банкірів, власників нерухомості та ін.), які діяли за законами ринкової економіки й отримували високі доходи.

Із розвитком ринкових відносин нерівність поглиблювалася. Більше того, вона продовжувала поглиблюватись і в умовах фінансово-економічної кризи, яка розпочалася в 2008 році, у зв'язку з вивільненням значної частини найманих працівників, зниженням реальної заробітної плати внаслідок інфляції, скоро-

ченням як основної заробітної плати, так і різних премій, доплат і надбавок та інших виплат всупереч основним положенням трудового законодавства, колективних угод і договорів.

Якщо розглядати *різницю в трудових доходах, що склалася на окремих підприємствах і організаціях*, то вона суттєво відрізняється залежно від виду економічної діяльності та галузевої належності, форми власності, організаційно-правової форми підприємства тощо. На підприємствах з низьким рівнем доходів, зокрема і на більшості підприємств бюджетної сфери, різниця в заробітній платі працівників різних кваліфікаційних груп граничить зі зрівнялівкою. Під час визначення розміру заробітної плати не враховуються ні традиційні тарифоутворювальні чинники (складність праці, рівень кваліфікації, умови праці та ін.), ні результати праці працівників. Це формує відчуття несправедливості в оплаті праці, особливо висококваліфікованих працівників, керівників різних рівнів управління, що негативно впливає на їхню мотивацію та лояльність до підприємства.

На підприємствах з високим рівнем доходів спостерігається суттєве розшарування працівників за розміром трудових доходів за рахунок встановлення високих посадових окладів керівникам вищої ланки управління та значних соціальних виплат і благ. Завелика диференціація в трудових доходах призводить до соціальної несправедливості, зниження мотивації, збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп, зниження заінтересованості керівників вищої ланки управління у результатах діяльності підприємства та отриманні премій у разі, якщо вони мають гарантовані високі посадові оклади.

Однією з негативних характеристик політики оплати праці є *відсутність обґрунтованих підходів до проектування основної заробітної плати*, що зумовлено не врахуванням основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; відсутністю не лише об'єктивних методик формування кваліфікаційних груп, а й кваліфікаційних характеристик професій працівників багатьох видів економічної діяльності, професій і посад.

Формування кваліфікаційних груп з оплати праці, віднесення професій і посад до відповідних розрядів тарифної сітки, схеми посадових окладів чи ЄТС здійснюється на основі кваліфікаційних характеристик професій працівників, які містять відповідні

випуски Довідника. Така практика має місце на більшості підприємств, хоча у багатьох випадках вона не відповідає потребам бізнесу. Треба з'ясувати, чому формування кваліфікаційних груп з оплати праці на основі лише тарифікації робіт у більшості випадків не відповідає вимогам сьогодення?

В Україні робота з розроблення кваліфікаційних характеристик професій працівників ще триває, окремі випуски Довідника лише плануються до видання. Кваліфікаційні характеристики для багатьох професій і посад лише розробляються і ще не опубліковані або потребують розроблення. Тому в чинному Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» відсутні посилання на випуски Довідника. У зв'язку з цим підприємства самостійно мають розробляти для певних посад перелік завдань і обов'язків, кваліфікаційні вимоги і вимоги до рівня знань.

Чинні кваліфікаційні характеристики є типовими, не ураховують специфіку підприємства, його розміри, кількість рівнів управління, насамперед цінність посад. Класифікатором професій передбачено також створення похідних назв професій від базових, що позначатиметься на переліку завдань і обов'язків за цими професіями, повноваженнями, відповідальність й на цінність посади.

До того ж глобалізаційні процеси, інноваційні тенденції, розвиток управлінських технологій зумовлюють виникнення не лише нових видів робіт, не передбачених типовими кваліфікаційними характеристиками певних професій, а й нових професій і посад, котрі на практиці виникають раніше, ніж вносяться зміни і доповнення до Класифікатора професій і випусків Довідника.

На підставі інформації, що міститься у кваліфікаційних характеристиках керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, а в окремих випадках і робітників, можна сформувати лише укрупнені кваліфікаційні групи за критеріями «складність робіт» і «рівень кваліфікації». У зв'язку з цим формування кваліфікаційних груп і розроблення міжкваліфікаційних співвідношень щодо оплати праці мають здійснюватися з використанням напрацьованих зарубіжною й вітчизняною практикою методик і практичних інструментів, в основі більшості з яких лежить процедура *грейдування*.

Негативно позначається на мотивації та лояльності працівників *відсутність узгодженості розміру заробітної плати, передусім премій, з результатами праці*. У разі якщо премії нараховуються в однаковому розмірі (абсолютному чи у відсотках до

основної заробітної плати) всім працівникам незалежно від результатів праці, то таке преміювання не виконує свого основного призначення. Премії перетворюються у гарантовану додаткову частину заробітної плати. Преміювання матиме очікуваний характер, не стимулюватиме до покращання індивідуальних результатів праці, не сприятиме поліпшенню результатів діяльності підприємства загалом, що негативно впливатиме на його конкурентоспроможність. Такий підхід до преміювання викликатиме відчуття несправедливості у компетентних працівників, які докладають значних зусиль і досягають високих результатів праці. Це може стати суттєвим демотиваційним чинником для таких працівників, спричиняти невдоволення політикою оплати праці підприємства й спонукати їх до пошуку нового місця роботи.

До того ж у разі відсутності механізму узгодження щорічних премій з результатами діяльності підприємства керівники змушені виплачувати працівникам передбачені колективним договором премії, навіть за умов невиконання планових показників, погіршення результатів діяльності підприємства чи його фінансово-економічної нестабільності. Відмова від виплати таких премій може розцінюватися як порушення умов колективного договору.

Не може не викликати занепокоєння *організація заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери*. Надзвичайно актуальною залишається проблема *низького рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери*. Так, за даними Державного комітету статистики України, середньомісячна заробітна плата працівників у галузі освіти у 2009 році становила 1611 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — 1307 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності у 2009 році становила 4038 грн, державного управління — 2513 грн, транспорту і зв'язку — 2409 грн¹.

Низький рівень заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери негативно позначається на мотивації працівників, зумовлює пошук вторинної й третинної зайнятості або ж пошук роботи на підприємствах інших галузей та видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів найманих працівників. Відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, розвиток яких має першочергове

¹ <http://ukrstat.gov.ua>

значення для забезпечення економічного зростання країни, її конкурентоспроможності, безумовно, негативне явище.

Матеріальне становище найманих працівників бюджетної сфери погіршується у зв'язку з інфляційними процесами. Якщо номінальна середньомісячна заробітна плата працівників освітніх закладів і установ у 2009 порівняно з 2008 роком збільшилася на 11,26 %, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — на 11,04 %, то реальна заробітна плата працівників освітніх закладів за даний період зменшилася на 1 % і становила 1434,55 грн у 2009 році, працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — зменшилася на 1,12 % і в 2009 році становила 1163,85 грн¹. Причиною таких негативних тенденцій є неузгодженість окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою та недосконалість процедури індексації заробітної плати.

Низький рівень та зниження реальної заробітної плати працівників бюджетної сфери, на жаль, — не єдині проблеми в сфері оплати праці цієї категорії працівників. Оплата праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери в Україні здійснюється на основі ЄТС. Чинна Єдина тарифна сітка, затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року № 1298 (далі — Постанова № 1298)².

З 1 вересня 2008 року запроваджено III етап оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої зазначеною Постановою. Встановлені тарифні коефіцієнти за розрядами ЄТС наведено в табл. 6.1.

ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, містить 25 розрядів. Діапазон тарифних коефіцієнтів становить 1 : 4,51. Розрахована нами міжрозрядна різниця ЄТС (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) наведена в табл. 6.2.

¹ Розраховано за даними Державного комітету статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>.

² З-поміж галузей бюджетної сфери, оплата праці працівників яких регламентується Постановою № 1298. — освіта, наука, охорона здоров'я, соціальний захист населення, культура, спорт та ін.

Таблиця 6.1

**ЄТС ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ,
ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ОКРЕМИХ ГАЛУЗЕЙ
БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ (III ЕТАП)**

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
1	1,00	14	2,42
2	1,09	15	2,58
3	1,18	16	2,79
4	1,27	17	3,00
5	1,36	18	3,21
6	1,45	19	3,42
7	1,54	20	3,64
8	1,64	21	3,85
9	1,73	22	4,06
10	1,82	23	4,27
11	1,97	24	4,36
12	2,12	25	4,51
13	2,27	—	—

Таблиця 6.2

**МІЖРОЗРЯДНА РІЗНИЦЯ ЄТС ДЛЯ ОПЛАТИ
ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ
ОКРЕМИХ ГАЛУЗЕЙ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ**

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	1,0	—	—
2	1,09	0,09	9,0
3	1,18	0,09	8,3
4	1,27	0,09	7,6
5	1,36	0,09	7,1
6	1,45	0,09	6,6
7	1,54	0,09	6,2
8	1,64	0,10	6,5
9	1,73	0,09	5,5

Закінчення табл. 6.2

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
10	1,82	0,09	5,2
11	1,97	0,15	8,2
12	2,12	0,15	7,6
13	2,27	0,15	7,1
14	2,42	0,15	6,6
15	2,58	0,16	6,6
16	2,79	0,21	8,1
17	3,0	0,21	7,5
18	3,21	0,21	7,0
19	3,42	0,21	6,5
20	3,64	0,22	6,4
21	3,85	0,21	5,8
22	4,06	0,21	5,5
23	4,27	0,21	5,2
24	4,36	0,09	2,1
25	4,51	0,15	3,4

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами ЄТС визначаються множенням окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У 2010 році посадові оклади (тарифні ставки) розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду з 1 січня — 555 грн; з 1 квітня — 567 грн. Для працівників, у яких посадові оклади (тарифні ставки) менші, ніж розмір мінімальної заробітної плати, посадові оклади (тарифні ставки) у штатних розписах установлюються на рівні мінімальної заробітної плати. Для інших працівників посадові оклади не змінюються.

З-поміж *недоліків ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери*, треба виокремити такі:

— дуже малий діапазон тарифної сітки: для двадцятип'яти-розрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 мізерне;

— міжрозрядна різниця усіх розрядів ЄТС менше 10 % («по-рогу відчуженості»), що не об'єктивно враховує різницю в склад-

ності, відповідальності, рівні кваліфікації працівників двох суміжних розрядів й відповідно не забезпечує необхідної диференціації основної заробітної плати працівників;

— відсутність логіки у побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1 % (24-й розряд) до 9 % (2-й розряд);

— віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду ЄТС, а встановлення діапазону розрядів, й відсутність жодних норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади (виконують роботи), в межах встановленого діапазону розрядів. При цьому для окремих посад діапазон охоплює п'ять і навіть шість розрядів;

— відсутність узгодженості окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою.

За такого підходу основна заробітна плата працівників нижчих розрядів буде однаковою, що спричинятиме повну «зрівнялівку» в оплаті їхньої праці. До того ж постійне підвищення посадових окладів (тарифних ставок) все більшої кількості працівників нижчих розрядів (у зв'язку з постійним підвищенням мінімальної заробітної плати) штучно звужуватиме діапазон тарифної сітки, який і так охарактеризований нами як «мізерний».

Більше того, встановлення окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду у розмірі, меншому законодавчо встановленої заробітної плати, суперечить законодавству України: статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Відповідно до зазначених статей формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника 1-го розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). При цьому така норма стосується підприємств усіх сфер, видів економічної діяльності та організаційно-правових форм.

Раніше чинна частина третя статті 95 КЗпП «У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної

заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня» виключена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 року № 2190-IV.

Негативно впливає на соціалізацію відносин між роботодавцями та найманими працівниками *відсутність соціального пакета на більшості вітчизняних підприємств*. За результатами опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua серед своїх користувачів, *лише 38 % українців отримують соціальні пакети на роботі*. В опитуванні, що було проведене у першому півріччі 2010 року, взяло участь 1500 українців з різних регіонів України, зокрема, 57 % респондентів з Києва та Київської області, 6 % проживають в Донецькому регіоні, 5 % — у Дніпропетровському, 4 % — у Харківському, 4 % — в Одеському і 2 % — у Львівському. 16 % респондентів зазначили, що в їхніх компаніях соціальні виплати та заохочення доступні лише для керівників вищої ланки управління.

Найчастіше компанії включають в соціальні пакети такі виплати та заохочення: оплата мобільного зв'язку (44 %), медичне страхування (32 %), оплата транспортних послуг (17 %), оплата харчування (15 %), оплата відпочинку (15 %), страхування від нещасного випадку (11 %), оплата навчання (10 %). Лише 7 % респондентів зазначили, що роботодавці готові оплатити програми пільгового кредитування в банках.

Ідеальний соціальний пакет, якому віддає перевагу більшість найманих працівників, що взяли участь в опитуванні, відрізняється від реального. Найбільший відсоток з-поміж респондентів віддає перевагу такого складового соціального пакета: медичне страхування (85 %), страхування життя (63 %), оплата навчання (60 %), страхування від нещасного випадку (58 %), оплата мобільного зв'язку (58 %), оплата відпочинку (48 %), оплата харчування (47 %), оплата транспортних послуг (46 %), програми пільгового кредитування в банках (45 %), оплата спортивних занять (25 %). 92 % респондентів переконані, що роботодавці зобов'язані піклуватися про здоров'я своїх співробітників¹.

Таким чином, частина роботодавців починає усвідомлювати значущість соціальних виплат і благ для формування тривалих партнерських взаємовідносин з найманими працівниками. Разом

¹ <http://planetahr.hh.ua/research/rabotodatel-obyazan-zabotitsya.html>

із тим під час розроблення соціальних пакетів потреби та інтереси найманих працівників не враховуються. В структурі компенсаційних пакетів більшості найманих працівників взагалі відсутня соціальна складова, що, безумовно, негативно впливає на взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями як основними суб'єктами соціально-трудових відносин.

Отже, матеріальна мотивація та організація заробітної плати на більшості вітчизняних підприємств має низку проблем: низький рівень та зниження реальної заробітної плати; незадовільна диференціація заробітної плати; відсутність об'єктивних методик формування кваліфікаційних груп з оплати праці та кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих видів економічної діяльності, професій і посад тощо. Негативно характеризує компенсаційну політику підприємств відсутність соціальної складової в структурі компенсаційних пакетів більшості найманих працівників. Це негативно позначається на мотивації та лояльності працівників, не спонукає до покращення результатів праці, не закріплює персонал на підприємстві, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, спонукає до пошуку та отримання нелегальних, у тому числі кримінальних доходів.

Політика оплати праці та матеріальної мотивації працівників на багатьох підприємствах бюджетного та небюджетного сектору економіки потребує реформування з метою підвищення мотивації працівників, заінтересованості в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, закріплення працівників на підприємстві та посилення їхньої лояльності.

6.3. Напрями трансформації політики трудових доходів на підприємствах різних секторів економіки та їх вплив на процеси соціалізації відносин у сфері праці

Одним з основних напрямів посилення соціалізації відносин у сфері праці та водночас одним із найважливіших стратегічних завдань в управлінні підприємством є розроблення ефективної політики трудових доходів. Наведемо загальні вимоги, яких мають дотримуватися роботодавці/керівники під час розроблення політики трудових доходів.

Політика трудових доходів підприємства має забезпечувати *єдині правила нарахування та виплати винагороди* усім працівникам, створювати відчуття в них справедливості. Винагорода має залежати від складності праці, відповідальності, цінності посади на підприємстві, індивідуальних і колективних результатів праці, компетенцій працівників, стажу їхньої роботи на підприємстві, трудової активності та інших важливих чинників. Неприйнятна практика дискримінації певних категорій працівників: жінок, працівників без досвіду роботи, зокрема випускників навчальних закладів, представників старших вікових груп чи працівників з обмеженими фізичними можливостями. Неприпустиме позбавлення лише певних категорій чи професійних груп працівників окремих виплат чи зниження їх розміру в умовах економічної кризи чи в періоди спаду ділової активності та фінансово-економічної нестабільності підприємства.

Індивідуалізований підхід до формування компенсаційного пакета може застосовуватися лише у виняткових випадках. Відхилення від загальних правил, що діють на підприємстві, щодо розміру окремих виплат та структури компенсаційного пакета можуть застосовуватися лише для цінних, рідкісних на ринку праці представників певних професійних груп, фахівців, що володіють виключними компетенціями, які вкрай важливі для забезпечення життєдіяльності підприємства та розвитку бізнесу.

Під час проектування різних складових компенсаційного пакета потрібно також *враховувати потреби та інтереси працівників*. Останні залежать від віку, досвіду, рівня кваліфікації, індивідуально-особистісних характеристик працівників, структури їхнього особистого доходу та доходів інших членів родини. У зв'язку з цим потрібно не лише гарантувати єдині правила нарахування та виплати винагороди, а й забезпечити гнучкість, диференційованість виплати певних складових компенсаційного пакета залежно від потреб та інтересів окремих категорій працівників.

Компенсаційна політика має бути *конкурентною*, сприяти залученню та утриманню компетентних працівників. У процесі формування компенсаційного пакета треба орієнтуватися не лише на внутрішні потреби підприємства, а й на зовнішні чинники, і насамперед на розмір заробітної плати та перелік виплат і заохочень, які пропонують інші роботодавці представникам різних професійних груп. Неузгодженість розміру винагороди із ринко-

вими значеннями, першою чергою її зниження, є поширеною причиною невдоволеності працівників політикою оплати праці, високої плинності, неукмплектованості персоналу, збільшення навантаження на працівників.

У разі якщо підприємство не може виплачувати працівникам заробітну плату, яку пропонують конкуренти, керівництво має використовувати інші винагороди, насамперед нематеріальні, які можуть бути не менш привабливі для більшості працівників. Керівникам потрібно використовувати методи мотивації, спрямовані на задоволення потреб безпеки та захищеності, належності та причетності, поваги та самоствердження. До таких методів належать: гарантія стабільності зайнятості, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, атмосфери взаємодопомоги, розвиток командної роботи, повага та визнання результатів роботи кожного члена команди, залучення до процесів ухвалення рішень, спільного обговорення стратегії розвитку підприємства, організація навчання на робочому місці з метою підвищення професійної компетентності працівників тощо.

Компенсаційна політика має *сприяти розвитку корпоративної культури* підприємства. У разі якщо на підприємстві, приміром, цінується корпоративність, командний дух, то до компенсаційного пакета треба включати винагороди за результати, досягнення яких сприятиме розвитку командної роботи. До таких винагород належать колективні форми оплати праці, насамперед преміювання за результатами роботи підприємства та підрозділу, виплати за програмами участі персоналу в прибутку тощо.

Під час розроблення компенсаційної політики потрібно *враховувати вимоги трудового законодавства, основні положення генеральної та галузевих угод*. Крім того, будь-які нововведення у компенсаційній політиці *не мають погіршувати матеріального становища працівників*. З одного боку, власник не має права в односторонньому порядку ухвалювати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами (стаття 97 КЗпП України). З іншого боку, такі нововведення знижуватимуть лояльність і мотивацію працівників.

В умовах спаду ділової активності та фінансово-економічної нестабільності підприємства витрати на компенсаційні пакети знижуватимуться за рахунок зменшення змінної частини, зокрема

преміальних виплат, що безпосередньо залежать від результатів праці. У крайньому випадку зменшити витрати можна за рахунок скорочення необов'язкових виплат і винагород (не передбачених законодавством). При цьому треба взяти до уваги такі положення.

Відповідно до статті 103 КЗпП України про нові або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршення власник або вповноважений ним орган має повідомити працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. Ці питання мають бути обговорені на зборах членів трудового колективу, керівництво має пояснити ситуацію, що склалася на підприємстві, необхідність зменшення виплат і винагород, яку економію в результаті цього може мати підприємство і на що будуть витрачені зекономлені кошти. У разі погодження цих питань з трудовим колективом мають бути внесені відповідні зміни до колективного договору та інших корпоративних документів.

Компенсаційна політика має *не підривати економічної спроможності підприємства та його конкурентоспроможності*. Перш ніж запроваджувати на підприємстві певні виплати та винагороди, керівництво має зробити ретельні розрахунки, обґрунтувати соціально-економічну доцільність їх запровадження. Це стосується необов'язкових, не передбачених законодавством виплат і винагород. Зміни в компенсаційній політиці, зумовлені змінами в законодавстві, умовах колективних угод різних рівнів, обов'язкові, не врахування їх є порушенням законодавства. Запровадження чи збільшення розміру певних виплат (добровільного характеру) та їх скасування спричинить невдоволення працівників компенсаційним пакетом, що негативно позначиться на мотивації працівників.

Одним з основних напрямів реформування політики трудових доходів є *удосконалення чинних тарифікаційних процедур та запровадження інноваційних підходів до проектування основної заробітної плати*. Як нами зазначалося, підходи до розроблення тарифних умов оплати праці з використанням традиційних тарифікаційних процедур не відповідають потребам бізнесу, стратегічним цілям підприємств, не враховують їхню специфіку. У зв'язку з цим формування кваліфікаційних груп і розроблення міжкваліфікаційних співвідношень щодо оплати праці можуть здійснюватися за результатами оцінювання посад і робочих місць. Практичним інструментом, який дає змогу оцінити посади

і робочі місця, і на їх основі сформувати кваліфікаційні групи, є система грейдів. Термін «грейд» походить від англійського слова «grading», яке перекладається як «класифікація, сортування, упорядкування».

Окремі науковці та практики стверджують, що проектування основної заробітної плати на основі класичного тарифного нормування і процедури грейдування — протилежні підходи. Варто зазначити, що ці підходи не виключають один одного. Тарифне нормування є основою для проектування основної (тарифної частини) заробітної плати. Стандартна процедура тарифікації має застосовуватися для професій робітників та посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців у частині врахування кваліфікаційних вимог. Грейдування доповнює, а в окремих випадках замінює стандартну, класичну процедуру тарифікації. Грейдування варто розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше урахувати індивідуальні потреби підприємства в диференціації основної заробітної плати.

Запровадження грейдового підходу до оцінювання посад і формування параметрів основної заробітної плати дає змогу розв'язати такі завдання:

- визначення цінності посад;
- оптимізація диференціації основної заробітної плати;
- створення додаткових умов для кар'єрного зростання та ін.

Що стосується підприємств бюджетної сфери, то з-поміж *основних напрямів удосконалення ЄТС, яка використовується для оплати праці працівників окремих галузей цієї сфери*, виокремимо такі:

— узгодження окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою;

— віднесення професій і посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали з оплати праці;

— зменшення кількості розрядів ЄТС і діапазонів розрядів для окремих професій і посад завдяки формуванню кваліфікаційних груп з оплати праці на підставі складності робіт, об'єднанню кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;

— розроблення методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного зіставлення складності завдань і обов'язків працівників й формування кваліфікаційних груп;

— розроблення кваліфікаційних характеристик для тих галузей бюджетної сфери, для яких відповідні випуски Довідника не підготовлені та ще не заплановані до видання, що дасть змогу порівняти складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформулювати кваліфікаційні групи з оплати праці;

— запровадження відносно однакового зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів — постійної міжзрядної різниці;

— забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше 10 %¹;

— присвоєння кожній кваліфікаційній групі не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазону («вилки») співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;

— розроблення керівниками бюджетних установ, закладів та організацій показників, котрі потрібно враховувати під час визначення конкретного розміру тарифної ставки чи посадового окладу працівника в межах встановлених діапазонів; узгодження основних положень з виборними органами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками), що представляють інтереси більшості працівників, та ін.

Важливим напрямом трансформації політики трудових доходів й посилення процесів соціалізації відносин у сфері праці є *збільшення частки соціальних виплат і заохочень в структурі компенсаційного пакета*. Соціальні виплати та заохочення є винагородами, які не пов'язані з кількістю і якістю праці. Їх отримують працівники лише за те, що вони є співробітниками певного підприємства, членами однієї команди, носіями корпоративної культури.

До таких соціальних виплат належить: медичне, пенсійне страхування, страхування життя, від нещасних випадків, майна, оплата або дотації на харчування, оплата навчання, путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення, компенсація транспортних витрат, мобільного зв'язку, надання пільгових кредитів та позик, додаткової оплачуваної відпустки, вихідна допо-

¹ 10 % можна прийняти за «пориг відчутності» для вітчизняних підприємств з огляду на фінансово-економічну кризу; хоча закон Вебера—Фехнера проголошує, що 15 % є «порогом відчутності»; 15-відсоткова відмінність між певними величинами є помітною, а тому й відчутною.

мога у разі припинення трудового договору, соціальні допомоги та виплати (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми) та інші соціальні виплати, передбачені законодавством та встановлені роботодавцем самостійно.

Надання працівникам соціальних виплат і заохочень дає змогу роботодавцю досягати таких цілей:

- сформувати позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці;
- залучити і закріпити компетентних працівників;
- покращити результати праці за рахунок посилення мотивації працівників та зменшення кількості захворювань;
- поліпшити якість трудового життя, матеріальний добробут найманих працівників та членів їхніх родин;
- підвищити якісні параметри людського капіталу;
- зміцнити лояльність працівників до підприємства, знизити плинність;
- оптимізувати витрати на соціальне забезпечення працівників, отримати податкові пільги, зменшити непередбачувані фінансові витрати;
- покращити соціально-психологічний клімат;
- зменшити кількість конфліктів, судових позовів тощо.

Перелік виплат соціального характеру, які надаються всім чи окремим категоріям працівників, та зобов'язання роботодавця щодо їх надання має бути закріплено в локальних нормативних актах підприємства: колективному договорі та положенні про оплату праці. Перелік виплат і благ, що належать до соціального пакета конкретного працівника, та особливості їх надання мають відображатися в його трудовому договорі чи контракті.

Під час проектування соціального пакета потрібно обов'язково враховувати пріоритетні потреби та інтереси працівників. Формувати набір соціальних виплат і благ слід за *результатами анкетування чи опитування працівників*. Включати до соціального пакета варто ті виплати та блага, в отриманні яких зацікавлені більшість працівників. Лише в такому разі роботодавець може очікувати на посилення лояльності, а отже, і мотивації працівників.

Розробляти соціальний пакет потрібно також з урахуванням соціальної складової компенсаційного пакета, яку пропонують інші роботодавці працівникам відповідних професійних груп. Інформа-

цію про поширені соціальні виплати та блага, які пропонують роботодавці найманих працівникам у різних сферах бізнесу, можна отримати з оглядів заробітних плат, публікацій в професійних виданнях та Інтернеті, рекламних оголошень про вакансії, що розміщуються в різних ЗМІ та на сайтах з працевлаштування тощо.

Можна виокремити такі основні *підходи до формування соціального пакета на підприємстві*.

I підхід. Установлення *однакового набору соціальних виплат і заохочень* усім працівникам підприємства. Цей підхід прийнятний для малих підприємств. На таких підприємствах усі функції з управління персоналом виконують перші керівники. Основні зусилля зосереджено на виживанні в умовах високої конкурентної боротьби, отриманні максимального результату в короткостроковому періоді. В управлінні персоналом акцентується увага на командній роботі, створенні атмосфери довіри та взаємодопомоги. На таких підприємствах варто підкреслювати рівноправність усіх членів команди, тому недоцільно виділяти статус окремих посадових осіб. У зв'язку з цим усім працівникам підприємства потрібно надавати однакові соціальні заохочення. Наприклад, оплата транспортних витрат, медичне страхування тощо.

Подібна практика неефективна для середніх і особливо великих підприємств. Більше того, «зрівнялівка» у соціальних виплатах може загрожувати конкурентоспроможності підприємства. З одного боку, збільшення набору соціальних виплат для всіх працівників вимагатиме значних фінансових ресурсів, що негативно позначатиметься на фінансовій стійкості підприємства. З іншого боку, економія на соціальному пакеті негативно впливатиме на імідж роботодавця на ринку, не сприятиме залученню та утриманню компетентних працівників, й насамперед керівників вищої ланки управління, знижуватиме лояльність і мотивацію окремих категорій працівників.

II підхід. Установлення соціальних виплат і заохочень *відповідно до ієрархічної структури підприємства*. Цей підхід варто використовувати на великих підприємствах. Така диференціація соціальних виплат підкреслюватиме статус, заслуги та досягнення вищих посадових осіб, сприятиме підвищенню їхньої мотивації та лояльності, а тому і закріпленню на підприємстві. Це також сприятиме посиленню мотивації керівників середньої і нижчої ланок управління, професіоналів і фахівців. Для цього на підприємстві має бути розроблена ефективна система посадового про-

сування, забезпечені рівні можливості для підвищення у посаді всіх працівників залежно від їхніх компетенцій, результатів праці та стажу роботи на підприємстві.

III підхід. Установлення соціальних виплат і заохочень *відповідно до грейдів* (кваліфікаційних груп з оплати праці). За такого підходу чим вищий грейд, до якого належить посада чи робоче місце, тим більший набір виплат і заохочень пропонується працівникам, які обіймають цю посаду чи виконують роботу. Цей підхід актуальний для середніх підприємств, особливо якщо на підприємстві обмежені можливості для кар'єрного зростання. Такий підхід дає змогу надавати працівникам, які досягли високих результатів, набір виплат і заохочень, установлений для вищих грейдів.

IV підхід. Формування соціальних виплат і заохочень *за принципом «кафетерію»*. За цим підходом складається 2—3 пакети (набори) соціальних виплат на однакову суму, але з різним наповненням. Працівникам надається можливість обрати той соціальний пакет, який максимально б відповідав їхнім потребам та інтересам, і відповідно мотивував їх. Такий підхід до формування соціального пакета може використовуватись разом з другим або третім підходами. Для відповідних категорій чи грейдів може бути запропоновано кілька соціальних пакетів.

V підхід. Формування соціальних виплат і заохочень *за принципом «шведського столу»*. За цим підходом працівникам надається право на певну суму грошей або балів обрати виплати та заохочення із запропонованого переліку. Кожне заохочення має грошовий еквівалент або оцінене в балах. Для працівників різних категорій чи грейдів може встановлюватися різна сума.

Наприклад, в українській компанії «Київстар» запроваджено стандартні та індивідуальні соціальні пакети. Усі штатні працівники компанії отримують стандартний соціальний пакет. Стандартний пакет включає медичне страхування, пенсійне накопичувальне страхування, страхування від нещасного випадку, оплату мобільного зв'язку для працівників та членів їхніх родин. Фахівці певного рівня отримують, крім стандартного, також індивідуальний соціальний пакет. На відміну від стандартного працівник має право самостійно обрати виплати та заохочення в межах виділеної компанією суми¹.

¹ Іваненко С. Нестандартні способи мотивації персоналу: досвід успішних компаній // Консалтинг в Україні. — 2008. — № 1—2 (42—43). — С. 63.

VI підхід. Монетаризація (грошова компенсація). За цим підходом окремі витрати соціального характеру компенсуються працівникам грошима, приміром, витрати на харчування чи мобільний зв'язок. За такого підходу працівники можуть їх використовувати на власний розсуд. Багато працівників може віддати перевагу такому підходу з огляду на низький рівень заробітної плати. Разом із тим не варто поширювати монетаризацію на всі соціальні блага й заохочення. Передусім це пов'язано з тим, що грошові виплати не мотивуватимуть так, як соціальні блага й заохочення. Працівники не відчуватимуть, що роботодавець дійсно піклується про їхнє здоров'я, гідні умови праці та життя. Крім того, витрати на корпоративні програми, наприклад, на медичне страхування, страхування від нещасних випадків набагато менші, ніж витрати за індивідуальними програмами.

Важливе місце в соціальному пакеті посідають *програми соціального страхування персоналу*. Доцільність застосування програм соціального страхування зумовлена не лише необхідністю формування лояльності та підвищення мотивованості працівників, а й стилем і режимом праці керівників, особливо керівників вищої ланки управління, професіоналів і фахівців. Ненормований режим праці, надмірні розумові, психічні навантаження, стреси, високий рівень відповідальності під час ухвалення рішень, постійні відрядження негативно впливають на стан здоров'я. У зв'язку з цим працівники дедалі частіше віддають перевагу програмам соціального страхування в структурі компенсаційного пакета.

Важливим напрямом соціалізації відносин у сфері праці є *запровадження програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі підприємства*. Значущість заохочень працівників з прибутку збільшуватиметься в умовах стабілізації економічної ситуації та підвищення фінансової стійкості підприємств. Така форма заохочення широко використовується на підприємствах країн із розвинутою ринковою економікою. Накопичений світовою практикою досвід застосування програм участі персоналу в прибутку може успішно запроваджуватися на вітчизняних підприємствах.

Програми участі персоналу в прибутку підприємства спрямовані на заохочення працівників до поліпшення результатів діяльності, зокрема найважливіших економічних показників. У разі досягнення (покращення) відповідних показників працівники

отримують додаткові винагороди, які виплачуються з прибутку. Тому програми участі працівників у прибутках можна також розглядати як елемент оперативного управління підприємством, що спрямований на забезпечення отримання прибутку.

За своїм економічним змістом частина трудового доходу працівника, яка виплачується з прибутку, є підприємницьким доходом. Працівник разом з власником поділяє ризик короткострокового зменшення доходу, аби в майбутньому досягнути кращих результатів і компенсувати втрати сьогоднішнього дня.

Застосування програм участі у прибутку дає змогу сформувати у працівників відчуття причетності до справ підприємства, посилити заінтересованість у колективних результатах роботи, розвивати командний дух, підвищити лояльність до підприємства, а тому і знизити плинність персоналу. Це своєю чергою позитивно впливатиме на корпоративну культуру, базовими цінностями якої є причетність кожного працівника до справ підприємства, визнання цінності кожного працівника, командна робота, лояльність тощо.

Разом із тим треба взяти до уваги *обмеження щодо мотивації працівників за допомогою програм участі в прибутку*. Так, загальна сума виплат, що підлягає розподілу між працівниками, розраховується зазвичай як відсоток із загального прибутку. Тому відсутній прямий зв'язок між індивідуальними результатами праці та розміром винагороди конкретного працівника.

Відповідно до більшості програм винагорода виплачується з чистого прибутку за результатами фінансового року. У такому разі відсутній мотиваційний ефект від негайної винагороди за досягнення високих результатів, отриманих внаслідок стараннішого виконання функцій і обов'язків, докладання більших трудових зусиль, підвищення компетентності працівників.

Крім того, на розмір прибутку можуть впливати зовнішні чинники, які не залежать від мотивації, компетенцій і зусиль працівників. До таких чинників належать:

- економічна ситуація в країні;
- рівень конкуренції, цінова політика підприємств-конкурентів;
- частка ринку збуту;
- ціни на сировину та матеріали;
- вартість робочої сили на ринку праці;
- зміни в податковій, грошово-кредитній, зовнішньоекономічній політиці держави, трудовому законодавстві та ін.

Приміром, у періоди економічної кризи задля недопущення банкрутства підприємства працівники можуть докладати більших трудових зусиль, а розмір прибутку зменшуватиметься. За таких умов розмір виплат з прибутку теж зменшуватиметься або такі винагороди не виплачуватимуться взагалі, що не може не позначитися на мотивації працівників.

Під час розроблення основних складових програм участі в прибутку керівники мають враховувати перелічені обмеження щодо мотивації працівників за допомогою таких програм. Виплати з прибутку мають доповнювати, а не замінити традиційні види заохочення: доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів, премії за поточні результати роботи, виконання важливих та особливо важливих завдань, створення, засвоєння та впровадження нової техніки і технології та ін.

На практиці використовується велика кількість програм участі персоналу в прибутку. Кожна програма має розроблятися з урахуванням специфіки діяльності підприємства, галузевої належності, чисельності персоналу, компетентності працівників і навіть корпоративної культури. Програми, що застосовуються на різних підприємствах, не схожі одна на одну. Разом із тим можна виокремити загальні умови ефективного їх запровадження:

- програма участі персоналу в прибутку має супроводжуватися залученням працівників до управління, процесів ухвалення рішень, пошуку та розв'язання виробничих проблем, шляхів удосконалення діяльності підприємства;

- незважаючи на відсутність прямого зв'язку між індивідуальними результатами праці та розміром винагороди конкретного працівника, розмір виплат з прибутку має залежати від показників, на які реально можуть вплинути працівники підприємства;

- програми участі персоналу в прибутку мають бути простими і зрозумілими для працівників;

- у працівників має бути змога брати участь у розробленні програм.

Програми участі персоналу в акціонерному капіталі мають на меті посилення заінтересованості працівників у збільшенні вартості акціонерного капіталу та закріпленні їх на підприємстві. Треба зазначити, що на вітчизняних підприємствах ця практика не дістала поширення. Щодо західних компаній, то довгострокові виплати (Long Term Incentive Plan — LTIP) — плани довгостро-

кової мотивації) складають суттєву частину усіх виплат керівників вищої ланки управління. Чим вищий рівень управління, тим менша частка основної заробітної плати в компенсаційному пакеті й відповідно більша частка премій, бонусів і виплат від участі в акціонерному капіталі підприємства.

Традиційно учасниками таких програм є вище керівництво підприємства. Останнім часом подібні програми почали використовувати для мотивації інших категорій працівників. Стосовно різних категорій застосовують різні схеми залежно від розміру доходу та наявності власних коштів у працівників для участі в програмах придбання ними акцій підприємства. На окремих підприємствах власники пропонують всім працівникам, які мають бажання, брати участь в пайових програмах. На інших підприємствах такі програми застосовуються лише для окремих посадових осіб.

Відповідно до більшості програм участі в акціонерному капіталі встановлюється залежність між майбутнім доходом працівника і курсом акцій підприємства. Участь в програмах придбання акцій посилює заінтересованість працівників у підвищенні курсу акцій, а тому і в збільшенні ринкової вартості підприємства. Завдяки участі в таких програмах працівники пов'язують рівень свого добробуту в майбутньому не лише з результатами поточної діяльності підприємства, а й з його фінансовими успіхами в довгостроковій перспективі.

У разі якщо працівники підприємства отримують акції, вони стають співвласниками підприємства. У зв'язку з цим програми участі в акціонерному капіталі не лише підвищують заінтересованість у збільшенні вартості підприємства, а й посилюють лояльність працівників, закріплюють їх на підприємстві, формують відчуття причетності до його справ, що позитивно впливає на їх мотивацію.

Програми участі в акціонерному капіталі, як і програми участі в прибутку, мають певні *обмеження щодо мотивації працівників*. Перше обмеження пов'язано з терміном виплати винагороди. Програми участі в акціонерному капіталі є довгостроковими програмами мотивації. Цілком природно для людей: чим більший часовий інтервал між результатами праці та винагородою, тим менший мотиваційний ефект від такої винагороди. У зв'язку з цим для посилення мотивації працівників, їх закріплення на підприємстві винагорода за програмою участі в акціонерному капіталі має бути суттєвою.

Окремі фахівці в галузі оплати праці зазначають, що винагорода у розмірі 10—20 % річної заробітної плати працівника стимулюватиме його до відповідних результатів праці. На наш погляд, такий розмір винагороди є оптимальним для премій за результатами роботи за рік. Щодо довгострокових програм мотивації (3—5, іноді до 7 років) такий розмір винагороди не мотивуватиме працівників й не закріплюватиме їх на підприємстві. Тому розмір винагороди залежно від терміну дії програми, річного доходу працівника, фінансових можливостей підприємства має становити від 50 до 100 % річної заробітної плати працівника.

Друге обмеження — на ціну акцій суттєво впливають зовнішні чинники, які не залежать від результатів роботи не лише працівників, а й підприємства загалом. До таких зовнішніх чинників належать:

- розвиток фондового ринку, співвідношення попиту і пропозиції на цінні папери;
- інвестиційний клімат, який залежить від економічної та політичної ситуації в країні;
- попит на продукцію та послуги підприємства, рівень конкуренції на ринку;
- зміни в податковій, грошово-кредитній, зовнішньоекономічній політиці держави;
- курси валют, рівень інфляції та ін.

Ціна акцій й відповідно вартість акціонерного капіталу залежать і від внутрішніх чинників. З-поміж внутрішніх чинників, на які не лише можуть, а й мають впливати працівники, насамперед керівники, треба виокремити: склад продукції (послуг), що виготовляється (надаються), якість продукції (послуг), технологія виробництва, ступінь зносу обладнання, цінова політика підприємства, оборотність капіталу, взаємовідносини зі споживачами та постачальниками, компетентність працівників та ін.

На практиці поширені такі *програми довгострокової мотивації працівників*:

- фантомні акції та фантомний опціон (stock appreciation rights) — програма, за якою працівник у кінці наперед визначеного терміну отримує не акції, а грошову суму, еквівалентну різниці між теперішньою і майбутньою вартістю акцій. Він використовується у разі, коли власники підприємства не готові виділити частину акцій для видачі працівникам;

— опціон на викуп акцій (stock option) — програма, за якою керівник отримує право викупити за фіксованою ціною акції підприємства через кілька років. Оскільки ціна фіксована, то керівник зацікавлений у тому, щоб максимально збільшити ринкову ціну акцій упродовж відповідного періоду;

— обмежений опціон (restricted stock) — програма, за якою керівник отримує право безкоштовно отримати певний пакет акцій за умов роботи на підприємстві упродовж визначеного часового періоду;

— дисконтна програма купівлі акцій за ціною нижче ринкової (employee stock purchase plan). За цими програмами працівникам зазвичай надається право продати акції лише через певний період часу: від 3 до 7 років;

— грант на безкоштовне отримання акцій (stock grant) за умов досягнення встановлених фінансових показників після закінчення відповідного періоду. Керівник отримує визначену кількість акцій у разі досягнення певних цілей. Бажання підвищити вартість пакета акцій мотивує керівника до підвищення вартості бізнесу.

Програми участі в акціонерному капіталі розробляються з урахуванням специфіки діяльності підприємства, його корпоративної культури, стратегічних цілей, кон'юнктури ринку товарів і послуг.

Доходи від участі працівників в акціонерному капіталі не обмежуються лише винагородами та виплатами за розглянутими програмами. У разі якщо працівники стають акціонерами товариства, вони отримують дивіденди. Відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства» *дивіденд* — частина чистого прибутку акціонерного товариства, що виплачується акціонеру з розрахунку на одну акцію певного типу та/або класу, якою він володіє.

Законодавство України розглядає дивіденд лише як частину чистого прибутку. Разом із тим економічний зміст цієї дефініції набагато ширший. Поняття «*дивіденди*» можна розглядати з таких позицій:

— дивіденди є частиною сукупного доходу найманих працівників, одним із засобів матеріальної мотивації;

— дивіденд є одним з індикаторів, що характеризує розвиток акціонерного товариства, його інвестиційну привабливість;

— дивідендна політика є одним з інструментів управління, засобом оптимізації діяльності акціонерного товариства;

— дивіденди можуть бути джерелом інвестування коштів та збільшення акціонерного капіталу.

Підприємство, що успішно розвивається, своєчасно сплачує високі дивіденди, має такі переваги:

— посилюється лояльність і мотивація працівників, які володіють акціями, що сприяє їхньому закріпленню на підприємстві;

— контрольний пакет акцій залишається у працівників підприємства;

— формується позитивний імідж підприємства в очах акціонерів, потенційних інвесторів, кредиторів, фахівців фондового ринку, громадськості загалом та ін.

Під час *формування дивідендної політики* необхідно враховувати законодавчі норми, ситуацію, що склалася на фондовому ринку, стратегію розвитку та фінансово-економічний стан підприємства. Треба також зважувати й узгоджувати інтереси різних акціонерів. Інтереси дрібних і великих акціонерів можуть відрізнятись. Дрібні акціонери зазвичай заінтересовані в максимізації дивідендних виплат й не завжди прагнуть вкладати кошти в розвиток товариства. Великі акціонери прагнуть якомога більше інвестувати кошти у розвиток акціонерного товариства. У разі якщо більшість дрібних акціонерів — співробітники товариства, суттєвих розбіжностей в інтересах різних акціонерів не виникає, оскільки співробітники, особливо лояльні до підприємства, теж заінтересовані в успіху підприємства в довгостроковій перспективі.

Практикою напрацьовані різні методи виплати дивідендів. *Метод постійних дивідендних виплат* — акціонерам виплачується фіксований дохід. Це підвищує передбачуваність політики акціонерного товариства. Разом із тим метод неефективний у разі значних інфляційних процесів і чим далі, тим привабливість дивідендної політики для акціонерів і потенційних інвесторів знижується, що негативно позначається на діяльності підприємства. Крім того, така політика негативно впливає на мотивацію працівників, котрі володіють акціями, не сприяє їхньому закріпленню на підприємстві. У зв'язку з цим варто принаймні запроваджувати процедуру індексації виплат задля збереження купівельної спроможності доходів, отриманих від участі в акціонерному капіталі.

Метод постійного збільшення дивідендних виплат — дохід від участі в акціонерному капіталі постійно зростає, причому темпи зростання мають бути більшими, ніж темпи підвищення цін на споживчі товари та послуги (індекс інфляції). Такий метод робить дивідендну політику привабливою, позитивно впливає на лояльність і мотивацію працівників-акціонерів. Цей метод ефективний на етапі зроста та стабілізації ділової активності підприємства та за сприятливої економічної ситуації в країні. Разом із тим в період кризи та зниження ділової активності товариство не в змозі виконувати свої зобов'язання перед акціонерами, що негативно впливає на інвестиційну привабливість та імідж підприємства.

Метод виплати постійних дивідендів та екстрадивідендів — за сприятливої фінансово-економічної ситуації акціонери, крім фіксованого доходу, отримують додаткові виплати. Використання цього методу усуває недоліки, притаманні попереднім двом підходам. Акціонери гарантовано отримують мінімальні виплати, що дає змогу задовольнити їхні потреби в безпеці та захищеності. Така дивідендна політика позитивно впливає на продуктивність праці та мотивацію працівників-акціонерів, оскільки розмір їхніх доходів від участі в акціонерному капіталі залежить від результатів діяльності товариства. Це також формує відчуття причетності до справ підприємства, позитивно впливає на лояльність працівників.

Таким чином, традиційні підходи до проектування різних складових заробітної плати й традиційні методи матеріальної мотивації не відповідають вимогам сьогодення. Вони роблять політику оплати праці неконкурентною, непривабливою для кандидатів на вакантні посади, не зацікавлюють у результатах праці, не закріплюють працівників на підприємстві. Реформування політики трудових доходів має відбуватися шляхом запровадження інноваційних підходів до проектування різних складових заробітної плати, збільшення частки соціальних виплат і заохочень в структурі компенсаційного пакета, запровадження програм участі в прибутках та акціонерному капіталі тощо. Такі зміни та нововведення дадуть змогу узгодити та поєднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними завданнями підприємства та інтересами роботодавця, що виступає одним з основних напрямів соціалізації відносин у сфері праці.

РОЗДІЛ 7

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ: РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ, СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

З кожним роком питання соціальної відповідальності бізнесу стає все *актуальнішим* для України, що пов'язано з такими групами причин: по-перше, підприємства дедалі сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити, зокрема щодо соціальної орієнтації; по-друге, у міру інтелектуалізації праці, збільшення ролі людського капіталу поступово змінюється розуміння працівниками поняття гідного робочого місця, справедливості винагороди за працю, ефективності зайнятості, зростають їх вимоги до компанії-роботодавця; по-третє, поширення принципів відкритості й прозорості діяльності компаній робить доступною для працівників і споживачів будь-яку інформацію про функціонування компанії, отож значення доброго іміджу зростає; по-четверте, зростає зацікавленість потенційних інвесторів до інформації про конкурентну спроможність компанії, турботу про довкілля, соціальну відповідальність та ін.

Ці ж чинники спричинили й активізували наукові розробки питань соціальної відповідальності бізнесу (див. [1—6]), однак теоретична складність поняття і виняткова практична значимість цього соціального феномену потребують подальшої уваги науковців. З огляду на зазначене, в цій частині монографії спробуємо опрацювати теоретичні основи дослідження сутності соціальної відповідальності бізнесу, дослідити стан та проблеми її поширення і на цій основі — науково обґрунтувати пріоритетні напрями її розвитку в Україні.

7.1. Сутність та значення соціальної відповідальності бізнесу

У науковій літературі існує багато визначень поняття «соціальна відповідальність бізнесу» (або корпоративна соціальна відповідальність — КСВ). Іноді вони навіть суперечать одне

одному. Головною причиною різного розуміння поняття соціальної відповідальності є принципово різний підхід до розуміння цілей організації, і навіть ширше — сенсу життя і призначення людини (зокрема підприємця).

Дещо *умовно* можна виділити такі позиції у розумінні соціальної відповідальності бізнесу.

- *Ділові люди, підприємці, роботодавці* (ті, на кого переважно спрямовані надії й розрахунки усіх інших суб'єктів соціально-трудових відносин стосовно розвитку соціальної відповідальності бізнесу) передусім схильні розуміти цю відповідальність як розвиток свого бізнесу, сумлінну сплату податків, непорушення законів і своєчасну виплату заробітної плати працівникам. Агументація такої позиції заснована на переконанні, що податкові відрахування і робочі місця — вже великий внесок у суспільний розвиток, а все інше — справа держави, яка має раціонально використати зібрані податки, або особисте вільне бажання вільної людини — без обов'язків, не пов'язане з відповідальністю. На нашу думку, таке «незалежне» розуміння соціальної ролі бізнесу логічно передбачає також уникнення корупції, ефективне ведення бізнесу без пільг і дотацій від держави, забезпечення прозорості корпоративних фінансів і вимоги прозорості щодо державних фінансів, підтримку законності, незалежного правосуддя й політичної конкуренції.

- *Наймани працівники* найчастіше розуміють соціальну відповідальність бізнесу як соціальну політику підприємства, відповідальність роботодавця щодо колективу співробітників (саме в такому контексті, на нашу думку, доречніше вживати термін «корпоративна соціальна відповідальність»). І таке розуміння може мати різне наповнення: від простого виконання законів у сфері організації й оплати праці — аж до патерналістського уявлення про господаря, що по-батьківськи опікується проблемами своїх працівників. На підтвердження такої думки наводяться аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів соціально-трудових відносин, про підвищення ефективності за рахунок високої мотивації й прихильності працівників, і навіть більше — про розширення ємності споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу за рахунок зростання заробітної плати.

- *З позицій споживача продукції* соціальна відповідальність бізнесу означає обов'язок виробляти лише якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, надавати про неї правдиву інформа-

цію споживачам, не завищувати ціни на неї, не захочувати розширення споживання некорисної продукції, не підтримувати шкідливі звички споживачів, знаходити способи зменшити негативний вплив продукції, яка шкідлива за природою (алкогольні, тютюнові вироби). Таке розуміння соціальної відповідальності бізнесу очевидне і не потребує додаткової аргументації. Реалізацію соціальної відповідальності бізнесу в такому напрямі, власне, має і зобов'язана забезпечувати держава, оскільки покладатися в цьому аспекті лише на совість виробника небезпечно.

- *Керівники місцевих органів влади* нерідко мають своє розуміння соціальної відповідальності бізнесу як обов'язку підприємців на вимогу адміністрації надавати так звані *благодійні внески* в обмін на елементарне право спокійно вести законний бізнес на певній території. Між такими «благодійними внесками» і елементарними злочинними хабарами практично немає відмінності. Це саме таке трактування соціальної відповідальності бізнесу, яке нищить нанівець благородну ідею, яке плекає корупцію, бездіяльність і безвідповідальність влади, розбецує суспільство.

- Ще одне неконструктивне розуміння соціальної відповідальності бізнесу полягає в оцінці її лише як *маркетингового заходу*. Безперечно, істинна добродійність, відповідальність перед суспільством, турбота про збереження довкілля тощо викликають повагу та прихильність і споживачів, і працівників, і бізнес-партнерів, і державних урядових інституцій. Безумовно, це сприяє стратегічній стійкості й економічній ефективності компанії. Однак якщо підтримка масових (особливо молодіжних) заходів супроводжується рекламою шкідливої продукції (пива, інших алкогольних напоїв...), то таку діяльність треба однозначно класифікувати не просто як соціально безвідповідальну, а й як соціально злочинну.

- *Моралізоване розуміння* соціальної відповідальності бізнесу як добродійності, благодійності, допомоги слабшим, підтримки духовності й культури поширене переважно серед людей, духовно далеких від бізнесу і ринку праці, стурбованих негараздами не лише своїми, які сподіваються змінити цей світ на краще — як серед тих, які часто допомагають іншим людям, так і серед тих, які самі розраховують на зовнішню допомогу. Аргументація такої позиції — в правилах загальнолюдської й, зокрема, християнської етики, в кращих традиціях світового й дореволюційного вітчизняного бізнесу.

• *З позицій ділового партнерства* соціальна відповідальність компанії означає формування відносин з партнерами на принципах дотримання угод, професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Така компанія зобов'язана вести свою діяльність згідно з нормами чинного законодавства і укладених договорів. Власники компанії відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна.

• *З позицій мешканців певної території і загалом нашої планети* соціальна відповідальність компанії означає збереження природного середовища існування, економне споживання й відновлення використаних ресурсів, діяльність у гармонії з природою. В країнах ЄС, де не лише прийняті, але й виконуються досконалі закони в сфері праці й забезпечення прав споживачів, екологічний аспект соціальної відповідальності набуває пріоритетного значення. В межах цієї концепції компанії на добровільній основі інтегрують екологічну політику в бізнес-стратегію й у взаємовідносини з пов'язаними з компанією організаціями й людьми.

Малопоширеним, але, на нашу думку, найточнішим і найважливішим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як *відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу*. Тобто узагальнено соціально відповідальним бізнесом є діяльність, в якій використовуються лише такі способи отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству.

Важливо підкреслити, що немає сенсу говорити про соціальну відповідальність лише бізнесу. *Соціальну відповідальність несе передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів. Соціальну відповідальність мають також усі люди — члени суспільства — як учасники соціально-трудова відносин, як споживачі, як громадяни, як родичі, як земляни... — перед іншими людьми, перед природою, перед самими собою. Не вдаючись до абстрактних роздумів, наведемо коротке узагальнене визначення, яке вважаємо найбільш прийнятним для завдань нашого дослідження: **соціальна відповідальність бізнесу** — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом.* Соціальна від-

повідальність загалом — це концепція, що заохочує враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

Соціальна активність підприємств позитивно впливає як на діяльність самого підприємства, так і на суспільство в цілому, що зображено на рис. 7.1.

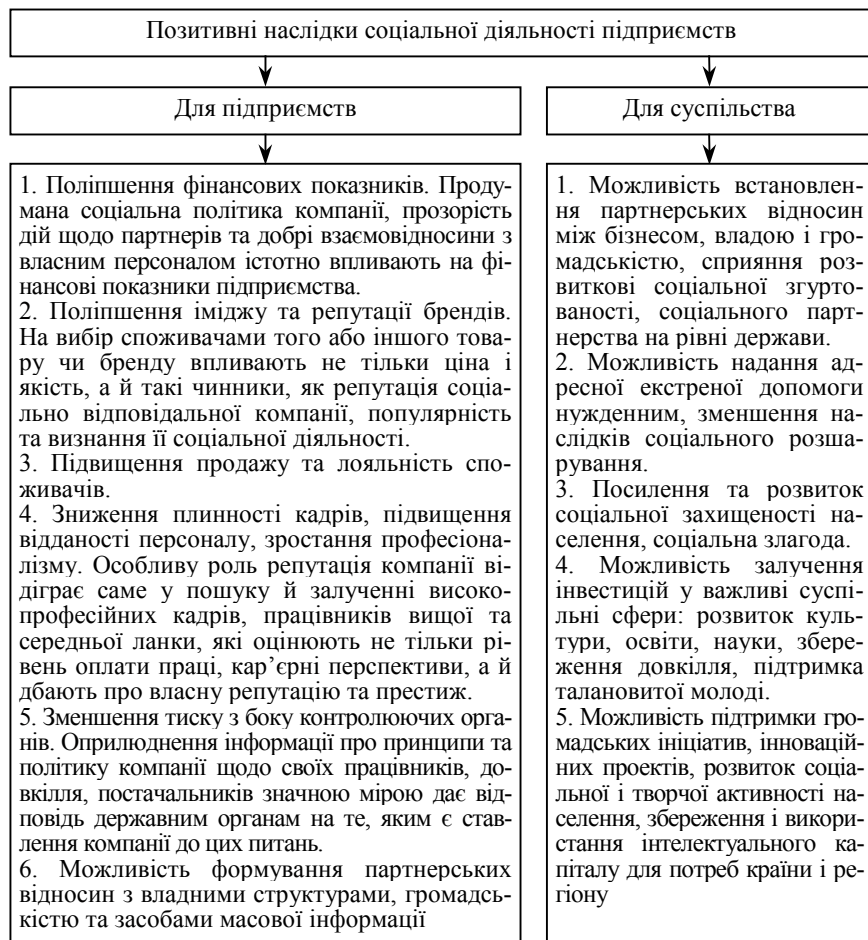


Рис. 7.1. Позитивні наслідки соціальної діяльності підприємств

Дослідження, здійснені Гарвардським та іншими американськими і британськими університетами, засвідчили, що темпи зростання компаній, які взяли на озброєння і ретельно втілюють у життя принципи соціальної відповідальності, в два—чотири рази вищі, ніж у їхніх конкурентів, котрі обмежують свої цілі лише здобуттям прибутку¹. Тут доречно навести думку Д.Дж. Фрітцше: «Етична, соціальна поведінка підприємця — сама по собі добрий бізнес... Така поведінка досить істотна для довгострокового успіху в бізнесі...»².

7.2. Складники, напрями, рівні й моделі соціальної відповідальності бізнесу

Сутність соціальної відповідальності бізнесу можна пізнати через її складові. На наш погляд, слід виділити п'ять основних складових (рис. 7.2). Як бачимо з рисунка, ці складові включають всі згадані вище конструктивні погляди на розуміння сутності цього феномену, і об'єднуються вони інтегральним підходом щодо забезпечення інтегрованої суспільної корисності бізнесу.

Отже, сутність соціальної відповідальності полягає насамперед в етичних відносинах із персоналом підприємства через дотримання трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, у формуванні соціально прийнятних цін та забезпеченні високої якості продукції та послуг, у дотриманні законів і сумлінній сплаті податків, у мінімізації екологічного навантаження на природу, а не тільки в тому, яку разову благодійну допомогу надано територіальній громаді, соціальній установі чи окремій фізичній особі.

Організація, яка веде зовнішню благодійницьку діяльність, але не ставить відповідально до споживачів, партнерів, персоналу, довкілля, не може бути визнана соціально відповідальною. Таке тлумачення соціальної відповідальності формує розуміння того, що соціально відповідальна організація виводить свою соціальну спрямованість із реалізації загальних принципів досконалої бізнесової діяльності. Не

¹ Сапожник Г. Соціальна відповідальність бізнесу (етичний аспект) // Мультиверсум. Філософський альманах. — К., 2003. — Вип. 33. — С. 58.

² Фрітцше Д. Д. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. — М.: Олимп-Бизнес, 2002.

можна вважати соціально відповідальними компанії, які ще не вийшли на відповідний рівень інтегральної соціально-економічної ефективності, яка означає, що загальна корисність від діяльності організації перевищує загальні суспільні витрати, пов'язані з цією діяльністю.

Соціально відповідальність бізнесу	<p>Відповідальний виробник</p> <p>Компанія виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, не завищує ціну на неї, надає про неї правдиву інформацію споживачам, діє згідно з нормами екологічного права, піклується про навколишнє середовище, запроваджує новітні технології для зниження негативного впливу або ліквідацію шкідливих відходів, запобігання їх викидам</p>	Соціально відповідальний бізнес — діяльність, в якій використовуються лише такі способи отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству
	<p>Відповідальний роботодавець</p> <p>Компанія діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці та соціальний добробут своїх працівників</p>	
	<p>Відповідальний учасник соціальних відносин</p> <p>Компанія бере участь у підтриманні добробуту суспільства, що найчастіше виявляється у благодійності щодо сиріт, інвалідів та інших соціально вразливих груп населення, підтримці духовності, освіти, науки, культури, сприянні розвитку свого регіону</p>	
	<p>Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою</p> <p>Підприємство сумлінно сплачує податки та внески на соціальне страхування, веде діяльність згідно з нормами чинного законодавства, уникає корупції, ефективно веде бізнес без пільг і дотацій від держави, забезпечує прозорість корпоративних фінансів і вимагає прозорості щодо державних фінансів, підтримує законність, незалежне правосуддя й політичну конкуренцію</p>	
	<p>Відповідальний діловий партнер</p> <p>Компанія формує свої відносини з партнерами на принципах дотримання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Власники компанії відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна</p>	

Рис. 7.2. Сутність і складові соціальної відповідальності бізнесу

Соціальну відповідальність розділяють на два великі напрями: внутрішню та зовнішню. Окремо як обов'язкова передумова відповідального ведення бізнесу виділяється такий показник соціальної відповідальності, як сумлінна сплата податків та внесків на соціальне страхування.

До *внутрішньої соціальної відповідальності* експерти відносять ділову практику щодо власного персоналу, тобто все, що стосується використання та розвитку персоналу на підприємстві чи фірмі. До неї можна віднести такі види діяльності компаній: безпека праці; виробнича демократія; стабільна виплата заробітної плати, яка б давала змогу утримувати сім'ю, навчати дітей, забезпечувати працівнику гідну старість; додаткове медичне та соціальне страхування працівників; розвиток персоналу через навчальні програми та програми підготовки і підвищення кваліфікації працівників; допомога в критичних ситуаціях; соціально відповідальна реструктуризація — розроблення програм, спрямованих насамперед на здійснення реструктуризації в інтересах збереження персоналу компанії. Ці вимоги відповідають концепції гідної праці, що пропагується Міжнародною організацією праці. Необхідно зазначити, що багато вчених і керівників бізнесу особливо наголошують на важливості саме внутрішніх складників соціальної відповідальності, оскільки вважають, що інвестиції в людський капітал компанії найбільш ефективні для фірми.

Зовнішній напрям соціальної відповідальності бізнесу не так чітко окреслений, як внутрішній. До цієї сфери належать усі елементи відповідальності, що поширюються на зовнішнє для компанії середовище. Багато видів діяльності компанії у сфері, що належить до зовнішньої соціальної відповідальності, регулюється чинним законодавством (в питаннях якості продукції, забруднення довкілля, сплати податків та ін.), і в цих напрямках базовий рівень відповідальності — чітке виконання законів. Соціальна діяльність понад встановлені законом норми, а також ті види діяльності, що не врегульовані законодавством, мають відбуватися добровільно, на основі особистих етичних міркувань підприємців та традицій країни.

На нашу думку, дотримання бізнесом встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства, слід вважати *базовим рівнем* соціальної відповідальності. Такими мають бути *всі* підприємства. Це не лише громадський обов'язок підприємця, а

безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут вже має йтися про соціальну відповідальність держави.

Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми, на нашу думку, свідчить про *розширений рівень* соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих.

Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а змінити своєю діяльністю життя суспільства на краще.

У світі склалося декілька моделей корпоративної соціальної відповідальності, кожна з яких відтворює суспільно-економічний уклад відповідних країн.

Для *американської моделі* характерно те, що через природу американського підприємництва, яке ґрунтується на максимальній свободі суб'єктів господарювання, багато сфер суспільства залишається до сьогодні саморегульованими. Так, трудові відносини працівник — роботодавець значною мірою є предметом двостороннього договору. Право американців на охорону здоров'я здійснюється через добровільне медичне страхування. Державне регулювання у цих сферах стосується лише базисних невід'ємних прав членів суспільства. Відповідно усі ініціативи у сфері соціальної відповідальності бізнесу є для корпорацій добровільними за природою. США виробили численні механізми участі бізнесу у соціальній підтримці суспільства: діє безліч корпоративних фондів, спрямованих на розв'язання різних соціальних проблем за рахунок бізнесу. Американський бізнес зацікавлений державою у добровільних внесках в освіту, пенсійні та страхові схеми для персоналу та інші соціально значущі програми.

На відміну від США європейські корпорації більш схильні до нормування своєї відповідальності перед суспільством. *Європейську (континентальну) модель* соціальної відповідальності бізнесу, як правило, регулюють норми, стандарти та закони відповідних держав, тому що більшість соціальних проблем відносяться європейськими компаніями до сфери етичної відповідальності. У

багатьох країнах Європи законодавчо закріплено обов'язкове медичне страхування та охорона здоров'я працівників, пенсійне регулювання та ряд інших соціально значущих питань.

Британська модель соціальної відповідальності бізнесу поєднує у собі елементи американської та континентальної моделей. Принциповим її моментом є яскраво виражена ініціативність самого бізнесу в утворенні проектів у сфері соціальної відповідальності бізнесу, що за своєю суттю повністю відповідає принципу добровільності. Загальною рисою цієї моделі є перш за все активна підтримка бізнесу з боку держави та добре розроблена система заходів соціального забезпечення та охорони здоров'я. Участь влади у розвитку соціальної відповідальності бізнесу виявляється у налагодженні партнерства із власниками підприємств, які беруть участь у фінансуванні проектів, стимулюванні учасників, просуванні ініціатив щодо відповідності національних стандартів до міжнародних. Про увагу до соціальної відповідальності бізнесу у Великобританії говорить той факт, що в уряді створено посаду міністра з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). У цілому процес розвитку британської моделі КСВ носить поступовий характер. Найбільш важливою подією стало скликання найбільшої асоціації для ініціатив у сфері КСВ — «Бізнес у громадськості», яка стимулювала створення державно-приватних партнерств, завдяки чому влада разом із приватними підприємствами займалася розв'язанням найгостріших соціальних проблем¹.

Соціальна відповідальність корпорацій в Японії підтримується культурними традиціями. *Японська модель* корпоративної відповідальності передбачає соціальну згуртованість на рівні компанії й ділову згуртованість на рівні індустріальної групи. Для японської моделі характерна активна роль держави, яка тривалий час брала участь в стратегічному плануванні. Управління бізнесом орієнтоване не лише на отримання прибутку, а має базуватися на правильному розумінні буття, суспільства і довкілля, усвідомленні відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації в цілому. Для Японії характерне сприйняття підприємства як «виробничої родини». Працівник вважається членом такої родини, а це означає, що його відповідальність і права значно ширші

¹ *Задірак Д., Сморчкова В.* Социальная ответственность бизнеса // Социальное партнерство. — 2008. — № 2. — С. 14.

звичайних трудових обов'язків. Водночас корпорація підтримує його на всьому життєвому шляху: у придбанні житла, при народженні дітей, їх навчанні, при виході на пенсію тощо.

7.3. Дослідження розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні

В Україні системне поширення ідей соціальної спрямованості і соціальної активності бізнесу було започатковано у 1996 році Українською асоціацією якості (УАЯ) та Українським союзом промисловців та підприємців (УСПП) одночасно з упровадженням концепцій TQM (Total Quality Management) і моделі EFQM (European Foundation for Quality Management). Концепціями і моделлю передбачено, що будь-яка компанія, яка прагне досконалості, має задовольняти всі зацікавлені сторони, демонструючи при цьому постійне довготермінове турботливе ставлення до споживачів, власного персоналу і суспільства, забезпечуючи охорону довкілля, здійснюючи благодійну діяльність та сприяючи сталому розвитку суспільства. Будь-яка компанія має усвідомлювати, що досягнення нею успіху можливе лише за умови, що її діяльність є корисною для суспільства, збігається з його цінностями та цілями.

У відповідь на зростаючий інтерес до соціальної відповідальності бізнесу в Україні, Представництво Організації Об'єднаних Націй в Україні провело презентацію ініціативи Глобального договору¹, який є одним із найбільших каналів поширення відповідальності бізнес-практик у всьому світі. Основною метою форуму було продовження діалогу між зацікавленими сторонами щодо соціальної відповідальності бізнесу, а також мобілізація основної групи компаній для підписання Глобального договору та створення мережі Глобального договору в Україні. Презентація Глобального договору в Україні відбулася 25 квітня 2006 року за

¹ Глобальний договір ООН (*UN Global Compact*) — ініціатива ООН, спрямована на виявлення та поширення передового досвіду в сфері розробки й реалізації соціальної відповідальності компаній. Договір ґрунтується на дев'яти принципах, запозичених із Загальної декларації прав людини, фундаментальних принципів МОП в частині права на працю, а також «принципів Ріо» з охорони навколишнього середовища та розвитку. Договір закликає компанії вести справи на основі його принципів. Принципи, історію й цілі договору можна знайти на веб-сайті за адресою: <http://www.globalcompact.org.ua>.

підтримки провідних українських та міжнародних компаній та Уряду України. Першими підписаними ініціативами стали 34 провідні українські та міжнародні компанії, асоціації та неурядові організації.

У 2010 році офіс Глобального договору в Нью-Йорку встановив спеціальну нагороду для найактивніших мереж, що показали найкращий результат діяльності у 2009 році. Разом з Японією та Сербією Україна була визнана однією з трьох найрезультативніших мереж Глобального договору у світі та отримала нагороду за надзвичайний внесок у справу розбудови та поширення ініціативи соціальної відповідальності.

У 2010 році журнал «Гвардія»¹ вже втретє (2008, 2009 рр.) визначив рейтинг соціально відповідальних компаній України. Позитивно, що, незважаючи на загальне скорочення бюджетів на соціальні та благодійні програми, КСВ в Україні не лише не загубилася в стратегії збереження бізнесу, а й отримала подальший розвиток. Про це свідчать результати рейтингу рівня відкритості й системності компаній в сфері КСВ в 2010 році.

Усього в 2010 р. було оцінено 43 компанії. Рейтинг складала на основі аналізу анкет компаній, надісланих на адресу редакції журналу «Гвардія», і публічних соціальних звітів, а також незалежних оцінок експертів — членів експертної ради. Оцінка передбачала використання інтегрованого методу й системного аналізу рівня відкритості інформації, а також діяльності компаній у сфері КСВ (взаємодії з усіма заінтересованими особами) і виражалася підсумковим бальним показником (табл. 7.1).

Як бачимо, з більш ніж 1,2 млн підприємств України (що мають статус юридичної особи)², взяли участь у рейтингу лише 43. Напевно, ці підприємства таки дійсно значною мірою відповідальні. Але, як бачимо з інтегрального бального показника, навіть ті підприємства, що ввійшли до рейтингу, мають дуже суттєві резерви нарощення соціальної активності. Що ж можна сказати про інші тисячі вітчизняних підприємств, які не були включені або навіть не подавали свої анкети на конкурс?

¹ <http://kontrakty.ua/proekty/rejtingi/16287—kto-poluchil-propusk-v-prilichnoe-obshhestvo-rejting-soczialno-otvetstvennyx-kompanij-ukrainy>

² Кількість суб'єктів Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України // <http://www.rbc.ua/ukr/newsline/show/kolichestvo-subektov-egrpou-v-iyune-2010—g-uvlichilos-na-20072010113200>

Таблиця 7.1

РЕЙТИНГ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ КОМПАНІЙ УКРАЇНИ

Компанія	Вид діяльності	Загальний бал
СКМ (Систем Кепітал Менеджмент)	Різні види діяльності	83,25
Київстар ДЖ.ЕС. ЕМ.	Мобільний зв'язок	76,50
Метро Кеш Енд Керрі Україна	Торгівля	72,25
Оболонь	Пиво, безалкогольні напої	72,00
Український мобільний зв'язок (ТМ «МТС»)	Мобільний зв'язок	70,13
Славутич, Carlsberg group	Виробництво пива	70,00
Кока-кола Беверіджиз Україна Лімітед, ПІ	Виробництво безалкогольних напоїв	68,00
Сименс Україна, ДПІ	Системна інтеграція	67,00
«Прикарпаттяобленерго», ВАТ	Енергетика	65,88
Астеліт, ТОВ (ТМ life)	Мобільний зв'язок	65,00
Майкрософт Україна, ТОВ	Системна інтеграція	64,80
СП «Нібулон», ТОВ	АПК	64,13
Макдональдз Юкрейн ЛТД, ТОВ	Ресторани швидкого харчування	62,00
Крафт Фудз Україна, ЗАТ	Виробництво кондитерських виробів	61,80
«Nemiroff холдинг»	Виробництво алкогольної продукції	61,63
Група компаній «Ніко»	Автоімпортери	61,40
Сан Інбев Україна, ВАТ	Виробництво пива	60,00
Едіпрес Україна, ТОВ	Видавнича діяльність	59,50
БДО, ТОВ	Консалтингові послуги	59,38
Група компаній «Віді Груп»	Автодилери	55,25
В.А.Т. — Прилуки, АТЗТ	Виробництво тютюнової продукції	54,00

Закінчення табл. 7.1

Компанія	Вид діяльності	Загальний бал
Сандора, ТОВ	Виробництво безалкогольних напоїв	53,13
Ернст Енд Янг, ТОВ	Консалтингові послуги	53,00
Тетра Пак, ТОВ	Виробництво упаковки	52,00
СК «Лемма», АТЗТ	Страховання	51,76
Грінко, ВАТ	Утилізація відходів	51,00
Фокстрот. Техніка для дому	Ретейл-електроніка	50,00
НАСК «Оранта», ВАТ	Страховання	48,88
Інтел Україна Макроелектронікс Лімітед	ІТ-технології	48,00
Епіцентр К, ТОВ	Ретейл-будівельні супермаркети	44,63
Т.М.М., ТОВ	Будівництво	42,50
Корпорація «Парус»	Системна інтеграція	40,38
Астерс, АТ	Юридичні послуги	40,00
АК «Коннов та Созановский», ЧП	Юридичні послуги	39,70
КПМГ-Україна, ТОВ	Консалтингові послуги	39,43
Мери Кей (Україна) Лімітед, ТОВ	Торгівля косметичною продукцією	38,00
ПТФ «Велам», ТОВ	Виробництво меблів	37,00
АМК Dialla, ТОВ	Агентство маркетингових комунікацій	36,00
ХК «Автокраз», ВАТ	Машинобудування	33,75
Новий стиль, ЗАТ	Виробництво меблів	31,88
Вітмарк-Україна, СП ТОВ	Виробництво безалкогольних напоїв	30,67
КУА «Кінто», ПРАТ	Фондовий ринок	24,00
СК «Арма», ЗАТ	Страховання	21,33

Результати іншого дослідження — експертного опитування на тему «Корпоративна соціальна відповідальність: проекти українських компаній в сучасних умовах», що було проведене фондом «Східна Європа» та журналом «ЕКСПЕРТ» у квітні 2010 року, також підтверджують, що соціально активних підприємств в Україні ще дуже мало. В цьому опитуванні, проведеному в on-line режимі і доступному кожному, взяли участь лише 40 підприємств (5 малих, 11 середніх і 24 великих), причому 22 з них вже є членами української мережі Глобального договору ООН, 6 готуються вступити в цю мережу, інші — розглядають таку можливість.

Одночасно було проведене масове опитування дорослого населення України з питань розуміння соціальної відповідальності бізнесу. Воно показало, що пересічний український громадянин сприймає КСО передусім як доброчинність, відмінність думок простежується лише у поглядах, на які програми варто спрямовувати кошти.

За результатами соціологічного опитування на тему «Соціальна відповідальність бізнесу»¹, що було проведене фондом «Інтелектуальна перспектива», можна побачити ставлення вітчизняних бізнес-структур до соціальної діяльності: позитивне ставлення підтвердили 60 % опитаних, нейтральне — 23 %, негативне — 5 %, не замислювалися над цими проблемами — 7 %, утруднилися з відповіддю — 5 %.

У табл. 7.2 наведений рейтинг сфер життєдіяльності, що потребують реалізації соціальних проектів з точки зору представників комерційного сектору. Підприємці пріоритетними у наданні допомоги вважають ті сфери, де реципієнти не в змозі себе забезпечити необхідним для існування у соціумі. Далі йдуть сфери — освіта, екологія, наука. І лише наостанок згадують про духовне відродження через підтримку культури та мистецтва.

Результати цього соціологічного опитування показали, що провадження соціальних проектів відбувалося на половині досліджуваних підприємств. Чим більша і чим «старша» за віком бізнесова структура, тим більш соціально відповідальною вона є. Так, якщо серед компаній, що існують 1—3 роки, соціальні проє-

¹ Кневець Олена. Соціальна відповідальність бізнесу як запорука соціальної злагоди в суспільстві. — К.: «ПРОФІНФОРМ» ФПУ, 2005. — С. 11.

кти впроваджувала третина з них, то серед компаній з одинадцятирічним стажем таких було більше половини (67 %). Відносно низькі показники соціальної активності підприємств менеджери пояснюють проблемами і перешкодами¹.

Таблиця 7.2

**СФЕРИ ЖИТТЯ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ПІДТРИМКИ
З БОКУ БІЗНЕС-СТРУКТУР²**

Місце	Сфери життєдіяльності	Частка підприємств, %
I	Допомога дітям-інвалідам	69
II	Допомога інвалідам, престарілим, знедоленим	60
III	Охорона здоров'я	58
IV	Освіта	50
V	Екологія	39
VI	Наука	30
VII	Культура, мистецтво	22

Як видно з результатів опитування, основну проблему компанії вбачають у нестачі коштів. Однак наше дослідження показує, що якісна політика соціальної відповідальності — це не лише гроші. Швидше навпаки, прямі фінансові витрати становлять менше 20 % витрат компанії на здійснення ефективної політики соціальної відповідальності. Все інше — власна ініціатива, принципи і час топ-менеджерів та персоналу, а також використання інших ресурсів компанії.

Хоча дедалі більше вітчизняних компаній долучаються до практики етичного ведення бізнесу, і десятки з них мають лідерський досвід у сфері реалізації ідей соціальної відповідальності, практика соціальної відповідальності поки що не набула значного поширення в Україні. Про це свідчать, зокрема, такі факти: масові порушення з боку роботодавців міжнародних прав людини та трудових стандартів, недотримання законодавчо встановлених

¹ Там же, с. 32—33.

² Там же, с. 18.

соціально-трудоових прав і гарантій працівників; низький рівень заробітної плати, приховування заробітної плати, щоб не сплачувати податки та внески на соціальне страхування; тривала заборгованість із виплати заробітної плати; невиправдана економія на інвестиціях в охорону праці та здоров'я працівників, а також у професійний розвиток.

7.4. Проблеми поширення соціальної відповідальності бізнесу в Україні

Враховуючи безсумнівний прогрес щодо поширення ініціатив Глобального договору в Україні, на жаль, слід визнати, що впровадження філософії та етики соціоморальної відповідальності в бізнесі і підприємництві порівняно з високорозвинутими країнами помітно відстає. Дається взнаки відсутність навичок ведення цивілізованого бізнесу загалом, в суспільній свідомості не переборено цілком стереотипи «аморальності бізнесу», не створено належної законодавчої бази тощо, порушено механізм дотримання законів, внаслідок чого чимало дрібних і середніх бізнес-структур постійно перебувають під пресом очікуваного краху. В умовах української реальності кількість соціально відповідальних підприємств поки що невелика: прихильників соціальної безвідповідальності серед бізнесменів (як і серед усього населення) значно більше ніж «етично заклопотаних».

Умови формування і розвитку системи соціальної відповідальності в Україні суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями:

1. Україна проходила своє становлення як незалежна держава в умовах глибокої й гострої соціально-економічної кризи, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно, і її тяжкі наслідки поки що не подолані.

2. Ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціальної відповідальності ще лише формуються в нашій країні. Соціальна орієнтація ринкової економіки поки що є скоріше декларацією, ніж фактом.

3. В Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн май-

нове розширення населення, що викликає невдоволення і конфронтацію.

4. Суттєвою перешкодою на шляху цивілізованої соціальної відповідальності є поширена в Україні 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 порочне коло: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів. Меншою мірою, але це стосується й інших громадян.

5. У нашій країні реальна економічна влада перебуває в руках директорського корпусу, який, хоча й не має у розпорядженні контрольного пакета акцій, цілком визначає політику підприємств як у сфері виробництва, так і в галузі розподілу прибутку. Феноменом вітчизняної економіки є різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.

6. В Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи соціально відповідальних відносин, а й склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади. За умов, коли повсюдно ігноруються ухвалені закони, важко сподіватися на дієвість прийняття нових.

7. Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян — сьогодні не виявляє соціальної відповідальності, не захищає громадянина — ні підприємця, ні найманого працівника. Зокрема, це виявляється у наднизьких рівнях оплати праці (в тому числі висококваліфікованої) на державних підприємствах (передусім у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки).

8. Поширеність тіньової економіки в Україні також не сприяє розвитку соціальної відповідальності. На тіньових підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін. Працівники тут розглядаються виключно як трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку.

9. Суттєвою перешкодою для становлення соціальної відповідальності стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспі-

льства, зумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціально відповідальної поведінки усіх суб'єктів соціально-трудових відносин.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціальної відповідальності і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціальної відповідальності стосовно наших умов, розробка ефективного механізму соціальної взаємодії.

7.5. Соціальна відповідальність бізнесу як предмет соціального діалогу

Нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері соціальної відповідальності в Україні слід охарактеризувати як переважання формальних процедур, які не мають вагомих реальних соціальних і економічних наслідків. Зазначені чинники розвитку соціально відповідального бізнесу потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів.

Одним із заходів, що зміг би істотно вплинути на кількісні параметри корпоративної соціальної відповідальності в Україні, є розробка та прийняття чіткої законодавчої бази, яка створювала б правові рамки соціально відповідальної поведінки та була націленою на її оптимізацію. Однак *основоположним, першопочатковим, абсолютно необхідним заходом має стати забезпечення державою суворого дотримання існуючих законів, приведення усіх без винятку підприємств до рівня базової соціальної відповідальності*. Лише на базі цього можна буде розвивати ширшу соціальну відповідальність бізнесу на добровільній, етичній основі, лише за такої умови виправдана будь-яка підтримка державою і суспільством діяльності підприємств.

Міжнародний досвід свідчить, що соціальна активність національного бізнесу може істотно зрости, якщо держава буде заохочувати цю активність, зокрема, шляхом проведення адекватної податкової політики. Використовуючи міжнародний досвід, доцільно було б створювати спеціальні благодійні фонди, постійний

капітал яких формувався б із неоподаткованих спонсорських внесків. Вивільнені від податків прибутки з цього капіталу могли б використовуватися для фінансування комплексних тривалих програм, які розраховані на системну підтримку розв'язання вузлових соціально-культурних проблем, включаючи проблему соціальної надмірної нерівності; із використанням системи оподаткування для заохочення етичних методів ведення бізнесу.

Держава має підтримувати соціальні ініціативи бізнесу матеріально та морально, особливо у тяжкі роки кризи. Від ефективності відносин держави та бізнесу залежить ступінь відповідності корпоративних соціальних інвестицій як запитам самого бізнесу, так і інтересам розвитку країни. Наприклад, держава має демонструвати прозорість у проголошенні пріоритетних напрямів, до яких бізнес може приєднатися, або не маючи можливості виявити ініціативу, орієнтуючись на національні пріоритети, розділяти з бізнесом ризики, які виникають у зв'язку з новими ініціативами.

У зв'язку з проблемою соціальної відповідальності особливо нагальним стає питання про відповідну моральну підготовку лідерів бізнесу. Створення і розвиток соціально відповідальної ділової структури багато в чому, а найчастіше — вирішальним чином залежить від керівника, менеджерів усіх рівнів. Про це докладно йдеться в працях відомого теоретика соціально відповідального маркетингу Ф. Котлера¹. Практику відвертого, зухвало-го хизування багатством, що стала популярною серед українських олігархів, політиків і членів їх родин, зневаги усього національного (що виявляється у пріоритетах відпочинку, навчання дітей і навіть вкладення капіталів за кордоном), втаємничення власників великого і середнього бізнесу, змови бізнесу і влади й т. ін. слід засуджувати, а не підтримувати — і засобами масової інформації, і громадськими організаціями, і голосами виборців.

Проаналізувавши стан соціальної відповідальності підприємств в Україні, ми сформулювали рекомендації бізнес-одинацям, профспілкам та органам влади щодо заходів з підвищення соціальної відповідальності підприємств України (табл. 7.3).

¹ Котлер Філін, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.

ДІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ З ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Рекомендації бізнес-структурам	Рекомендації профспілкам	Рекомендації органам влади
<p>1. Розробляти і впроваджувати соціальні пакети для своїх працівників та їхніх сімей.</p> <p>2. Розвивати корпоративну культуру на підприємстві.</p> <p>3. Розвивати соціальне партнерство.</p> <p>4. Запроваджувати принципи добровільної соціальної звітності відповідно до міжнародної практики.</p> <p>5. Створювати можливості для навчання персоналу, який міг би працювати у сфері соціально відповідального ведення бізнесу.</p> <p>6. Сприяти державним органам в удосконаленні законодавчих норм, які регулюють соціальні зобов'язання бізнесу.</p> <p>7. Створювати в компаніях недержавні пенсійні фонди як інструментарій заохочення та підтримки своїх працівників.</p> <p>8. Залучити бізнесових партнерів по бізнесу до використання принципів гідної корпоративної поведінки</p>	<p>1. Розвивати соціальний діалог на рівні підприємств і галузей.</p> <p>2. Домогатися реалізації національних програм з гідної праці.</p> <p>3. Здійснювати контроль за діяльністю компаній, що діють на території України, за наявності порушення та для своєчасного виявлення соціально-економічних прав їх працівників.</p> <p>4. Брати участь у процесі перевірки соціальних звітів компаній з метою оцінки достовірності наданої ними інформації.</p> <p>5. Тісно співпрацювати з міжнародними профспілками з питань соціальної відповідальності бізнесу</p>	<p>1. Забезпечити чітке і повне виконання законів України усіма економічними суб'єктами.</p> <p>2. Сприяти поширенню знань про основні принципи соціальної відповідальності бізнесу, запровадженню в навчальні програми навчальних закладів теорії і практики соціальної відповідальності бізнесу.</p> <p>3. Забезпечити відповідну законодавчу базу та сприятливі економічні й соціальні умови для компаній, що вирішили дотримуватися принципів соціальної відповідальності бізнесу.</p> <p>4. Сприяти ратифікації міжнародних конвенцій та інших документів, що стосуються прав людини та охорони довкілля.</p> <p>5. Стимулювати впровадження підприємствами соціальних проектів.</p> <p>6. Включати на законодавчому рівні до щорічної фінансової корпоративної звітності екологічні та соціальні показники.</p> <p>7. Підвищувати відповідальність компанії як на національному, так і на міжнародному рівнях за наслідки їх діяльності в соціальній, екологічній та правовій сферах</p>

Соціальна спрямованість бізнесу в умовах глобалізації і загострення конкурентної боротьби стає вирішальною умовою підвищення конкурентоспроможності компанії та національної економіки України. Майбутнє соціальної відповідальності в Україні залежить від усвідомлення вітчизняними компаніями важливості їх участі у розв'язанні соціальних питань. Моральні переконання власників бізнесу, тиск з боку громадськості, необхідність сертифікації для освоєння нових ринків — усі ці фактори сприятимуть формуванню української сутності соціальної відповідальності та індивідуальних стратегій для окремих компаній.

Отже, виходячи з довгострокових перспектив, компаніям необхідно навчитись етично будувати свої відносини з партнерами, насамперед з тими, від кого найбільше залежить процвітання компанії — працівниками та споживачами. Однак це — проблема не окремої особи. Вона є загальнонаціональною, тому що соціально відповідальний бізнес може формуватись і функціонувати тільки в соціально відповідальній державі з соціально відповідальним урядом.

7.6. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності в Україні

На теперішньому етапі соціально-економічного розвитку України основними напрямами розвитку соціально відповідального партнерства має стати саме подолання перелічених перешкод і проблем. Таким чином, можна виділити такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в нашій країні.

Формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки *моральної, етичної*, основним правилом якої була б *залежність фінансового успіху підприємця від реальної суспільної цінності створених продуктів і послуг*. Організувати цю

роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація та підвищення ефективності держави (як власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора, гаранта дотримання законів) у організації соціально відповідального бізнесу.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є *створення сприятливого економічного клімату*, зокрема через боротьбу з корупцією і послабленням податкового тиску, що приведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового відродження.

Окремим масштабним завданням слід вважати *оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців*.

Має *оформитися роль роботодавців* та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально відповідального бізнесу зокрема. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального діалогу, активізації ролі профспілок.

Державною владою і місцевим самоврядуванням мають бути сформовані такі умови, які б акцентували увагу сторін соціального діалогу (як роботодавців, так і найманих працівників) на спільних інтересах, заохочували їх до поширення практики соціальної відповідальності. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціальної відповідальності, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота з формування повноправних органів — сторін соціального партнерства.

Важливим завданням є також формування, виховання в усіх громадян соціальної компетентності й нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини (як найманого працівника, як споживача, як громадянина), екологічної грамотності, здорового способу життя, моральності. Стосовно молодого покоління це завдання потрібно розв'язувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціальної відповідальності й соціального партнерства. Стосовно громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціальної відповідальності й партнерства. Разом із тим це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально відповідальних відносин, що зумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

Таким чином, у найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудова відносин в Україні належить зайняти свою нішу у справі регулювання національного економічного простору задля його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками та виховання серед них громадянської відповідальності; підприємці мають усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, отже, враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава має забезпечити дотримання законів та створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до вирішення проблем методами соціального партнерства.

Література

1. *Калита П.* Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. Частина перша. У світі і Європі // Світ якості України. — 2006. — № 1—2. — С. 4—9.
2. *Калита П.* Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. Частина друга. В Україні // Світ якості України. — 2006. — № 5(17). — С. 4—7.
3. *Кневець Олена.* Соціальна відповідальність бізнесу як запорука соціальної злагоди в суспільстві. — К.: «ПРОФІН-ФОРМ» ФПУ, 2005. — 48 с.
4. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 206.
5. *Котлер Філіп, Лі Ненсі.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
6. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні (матеріали експерт. дослідж.) / Д.Л. Коник, М.В. Олійник, Ю.О. Привалов; НАН України. Ін-т соціології. Фонд «Інтелект. перспектива». Пр-во дит. фонду ООН (ЮНІСЕФ). — К., 2002. — 71 с.

РОЗДІЛ 8

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

8.1. Причини виникнення та актуальність розвитку соціального аудиту

Глобалізаційні процеси, світова фінансова криза, багатовекторні реформи та структурні зміни в суспільному житті вимагають переосмислення методології та пошуку ефективних моделей і механізмів регулювання відносин у сфері праці. Впродовж тривалого часу управління економічними системами здійснювалось з використанням інституціональних та управлінських технологій з акцентом на досягнення економічних цілей. Питанням соціального розвитку на макро-, мезо- та мікрорівнях надавалося другорядне значення. Проте економічне зростання та стійкий розвиток можливі лише за умови кардинальних змін у сприйнятті соціальних інститутів та технологій.

На сучасному етапі розвитку цивілізації починає формуватися філософія корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, посилюється увага до соціально відповідального іміджу підприємств, розробляються корпоративні етичні стандарти. Все це спрямовано на зміну негативного ставлення в суспільстві до бізнесу, формування позитивної репутації національного бізнесу на міжнародній арені, підвищення рівня соціалізації відносин у сфері праці.

Необхідно зазначити, що ці тенденції вимагають наукового супроводу, наочного аналізу і практичних рекомендацій. Однією з універсальних технологій дослідження та управління соціальними процесами в усьому світі став соціальний аудит. Як наукова теорія і визнана практика регулювання відносин у сфері праці він виокремився з-поміж управлінського та фінансового аудиту вже наприкінці ХХ століття. Ретроспектива започаткування та поширення соціального аудиту така. У 80-х роках ХХ століття питання соціального аудиту розглядались у площині верифікації соціальних звітів та впливу соціального середовища підприємства на мотивацію персоналу. На початку ХХІ століття науковий та практичний інтерес ак-

центується на зовнішніх факторах: навколишнє соціальне середовище, соціальна відповідальність бізнесу, відносини зі стейкхолдерами (зацікавленими сторонами соціального діалогу).

З моменту виникнення соціальний аудит застосовувався для оцінки корпоративної соціальної відповідальності. В подальшому його стали використовувати для визначення ефективності діяльності державних і недержавних соціальних інститутів.

Розглядаючи генезис поняття «соціальний аудит», зазначимо, що термін уперше був застосований в 1940-х роках професором Стенфордської школи бізнесу Т. Крепс для позначення способів верифікації діяльності компаній, які заявили про соціальну відповідальність. Вже в 1960-х роках британський економіст Д. Гойдер стверджував, що соціальний аудит, з одного боку, може стати ефективним інструментом для менеджменту, з іншого — надати змогу стейкхолдерам впливати на політику компанії.

У найбільш поширеному тлумаченні соціальний аудит розуміється як процедура діагностування соціально-економічних відносин, моніторингу соціально-трудова відносин в питаннях змісту та виконання колективних угод та договорів, програм соціального розвитку. Тобто соціальний аудит являє собою аналіз чинників розбалансованості соціальних критеріїв і розробку пропозицій зі зниження їх дії та подальшої нормалізації. Його проведення пов'язується з погіршенням соціального клімату, назріванням соціальних конфліктів, загостренням соціальних відносин, підвищенням соціальних ризиків загалом. Результати аудиторського обстеження соціальної сфери — надійна основа для діалогу соціальних партнерів, який є єдиною альтернативою конфронтації сторін соціально-трудова відносин.

Під соціальним аудитом розуміють також нефінансову звітність зі стійкого розвитку згідно з міжнародними стандартами, які передбачають огляд впливу бізнесу на соціальну сферу та екологію за певний період. Для підприємств соціальні звіти стають інструментом покращення корпоративного управління та репутації, мінімізації бізнес-ризиків, передбачення нових тенденцій, сприяють підвищенню ефективності бізнесу в цілому, забезпечують проведення інвентаризації та виявлення упущень у сфері соціальної відповідальності.

За міжнародними рекомендаціями соціальний аудит слід будувати на діалозі зі стейкхолдерами. Діалоговий підхід, з одного

боку, сприяє покращенню відносин із зацікавленими сторонами, з іншого — дозволяє фахівцям виявити потенційні проблеми та визначити пріоритетні напрями соціального розвитку. Складником предмета соціального аудиту є взаємозалежні соціальні ризики: ризик порушення законодавства та внутрішніх норм, ризик неуваги до соціальних проблем, ризик неможливості адаптації політики управління персоналом до очікувань працівників, ризик неадекватності потреб в людських ресурсах.

Викладене дає підстави для висновку про те, що соціальний аудит є одним з інструментів регулювання відносин у сфері праці через налагодження соціального діалогу. Його сутність виявляється в діагностиці змісту, причин, факторів соціальних ризиків на різних рівнях та розробці науково-практичних сценаріїв щодо їх зниження. Головне призначення соціального аудиту — оцінка результатів реалізації планів, угод та договорів у соціально-трудовій сфері.

В умовах перетворення людських ресурсів в пріоритетну складову капіталу соціальний аудит спрямований на підвищення ефективності соціально-економічних відносин та рівня соціалізації праці на основі незалежного аудиторського обстеження.

Правомірно стверджувати, що соціальний аудит як багатовекторна соціальна комунікація та форма оцінки соціальної відповідальності перетворюється у реальну спробу налагодження суспільного діалогу на тему соціальної відповідальності.

Соціальний аудит — інструмент регулярної і всесторонньої оцінки соціальних відносин як усередині підприємства, так і в його зовнішньому оточенні, дозволяє зрозуміти очікування всіх зацікавлених сторін, налагодити і підтримувати з ними діалог.

Акцентуємо увагу на тому, що першопричиною виникнення соціального аудиту стала тенденція посилення взаємозалежності між економікою та соціальною сферою, взаємопроникнення соціальної компоненти в економічну, що в умовах трансформації суспільства в постіндустріальне правомірно визнати закономірним явищем. Соціальна функція бізнесу в теперішній час належить до однієї з базових. Відбулося зміщення акцентів із жорстких факторів конкурентоспроможності (ціна продукції та послуг, питома вага підприємства на ринку, досконалість податкової системи) на гнучкі (якість продукції та послуг, їх інноваційний характер та екологічна чистота, рівень сервісного обслуговування, імідж

компанії), які більшою мірою мають соціальне насичення, ніж економічне.

Людський та соціальний капітал підприємства на сьогодні більшою мірою, ніж високі прибутки, здатні забезпечити конкурентні переваги за рахунок мінімізації соціальних ризиків, формування сприятливого соціального клімату, досягнення соціальної гармонії. На відміну від прибутку, який посилює різницю і проводить чітку грань між власниками бізнесу та найманими працівниками, конкурентоспроможність підприємства, досягнута за рахунок соціальних складників, дозволяє поєднати соціальні інтереси сторін соціально-трудових відносин.

Не менш важливою причиною посилення уваги до соціального аудиту з боку теоретиків та практиків стала глобалізація соціальних відносин. Динамічний розвиток транснаціональних корпорацій з мережею їх філій та дочірніх компаній в різних країнах світу вимагає жорсткого контролю за дотриманням соціальних та етичних норм, недопущення використання дитячої та примусової праці, поширення гендерної та вікової дискримінації, порушення норм охорони та безпеки праці, встановлення неприпустимо низьких рівнів заробітної плати, формування надмірної диференціації доходів.

Про інтенсивний розвиток соціального аудиту в сучасному глобалізованому соціоекономічному просторі свідчать такі факти:

1. Зростання кількості корпорацій, підприємств, організацій, які вдаються до послуг соціального аудиту.
2. Формування правової бази соціального аудиту на національному та міжнародному рівнях.
3. Розробка міжнародних, національних та корпоративних стандартів соціальної відповідальності.
4. Функціонування ринку соціального аудиту з відповідними попитом та пропонуванням на такі послуги.
5. Формування самостійного наукового напрямку з визначеним предметом дослідження, теоретико-методологічними сценаріями, прикладними технологіями та методиками.
6. Становлення соціального аудиту як окремого фаху в системі професійної освіти.
7. Організаційна інституціоналізація системи соціального аудиту.

На підтвердження наведених тез зазначимо, що, за даними рейтингового агентства Standart&Poor's, з 75 найбільших ком-

паній світу 76 % мають аудиторські комітети, 77 % публікують звіти відповідно до міжнародних стандартів нефінансової звітності, 20 % мають незалежних директорів у складі ради директорів, добровільне розкриття інформації про структуру власності також стає поширенішим¹. 41 % американських та близько 68 % європейських компаній запровадили у практику соціальну звітність².

За результатами дослідження, проведеного компанією KPMG (International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting, 2008), станом на 2008 рік вже близько 80 % найбільших 250 компаній світу (G250 зі списку Fortune Global 500 за 2007 рік) публікують нефінансові звіти, а ще 4 % інтегрують інформацію про соціальну відповідальність бізнесу у свою щорічну звітність³.

Тенденції стрімкого збільшення кількості соціальних звітів найбільш помітно простежуються у Франції, Норвегії, Швейцарії, Бразилії та Південній Африці. За даними CorporateRegister.com, найбільшої всесвітньої бази даних нефінансових звітів, у 2009 році було оприлюднено понад 3500 звітів, тоді як у 1992-му їх було лише кілька десятків⁴.

Практика незаперечно свідчить: актуальність соціального аудиту підтверджується низкою факторів, а саме:

1. У сучасному суспільстві зростає роль соціального чинника та людського капіталу. Нова економіка правомірно трактується як «соціоекономіка». Найважливішою її рисою є те, що соціальна компонента стає вирішальною умовою відтворення людських ресурсів та забезпечення стійкого довготривалого розвитку.

2. Для сучасного світового господарства характерно посилення соціальної відповідальності держави, приватного бізнесу, роботодавців та найманих працівників.

¹ Мешков В. Социальный аудит: российская практика // Общество и экономика. — 2009. — № 6. — С. 101.

² Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 3. — С. 8.

³ Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. — К.: Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. — С. 31

⁴ Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. — К.: Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. — С. 31

3. Вихід на міжнародний ринок можливий за умови дотримання чинних норм міжнародного та зарубіжного законодавства щодо ведення бізнесу відповідно до загальноприйнятих принципів соціальної відповідальності.

4. Трансформація системи державного соціального патерналізму передбачає розв'язання соціальних проблем на основі соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та органами влади.

5. Підвищення ймовірності соціальних конфліктів спонукає роботодавців запроваджувати соціальний аудит як інструмент мінімізації соціальних ризиків та покращення фінансово-економічних результатів.

6. Під впливом конкуренції економічна функція підприємств усе більшою мірою визначається функцією соціальною. Головною метою стійкого економічного зростання стає не стільки прибуток, як конкурентні переваги підприємства.

7. Трансформація ділових відносин між інвесторами та виробниками у бік партнерських посилюють інтерес щодо інформації про соціальний клімат на підприємстві.

8. Компоненти соціальної відповідальності бізнесу, зокрема, інноваційний характер та висока якість продукції і послуг, дотримання відповідних стандартів, соціальний імідж, екологічна безпека, стали об'єктом аудиторських обстежень.

9. У системі соціально-трудова відносин соціальний аудит дозволяє віднайти баланс між економічними та соціальними функціями підприємства, між індивідуальними та корпоративними інтересами їх суб'єктів.

10. В умовах запровадження та реалізації кадрової стратегії соціальний аудит перетворюється в ефективний інструмент управління людськими ресурсами, забезпечуючи перехід від періодичних та нетривалих до стабільних зисків.

11. Конкурентоспроможність підприємства сьогодні більшою мірою визначається ефективністю використання нематеріальних активів та якістю управління нефінансовими ризиками як результату соціального аудиту.

12. Поширюються масштаби нестандартних форм зайнятості та інноваційних технологій управління працею і персоналом, що зумовлює постійну діагностику правового поля соціально-трудова відносин.

8.2. Інституціонально-концептуальні аспекти соціального аудиту

Об'єктивні процеси економічного розвитку супроводжуються становленням соціальних інститутів (рис. 8.1). Виділимо головні хронологічні аспекти інституціоналізації соціального аудиту. Правову основу соціального аудиту як інституту діагностики соціальної сфери підприємств та організацій було закладено у 80-ті роки минулого століття. Передусім це стосується механізмів захисту прав і свобод людини, оскільки одним з пріоритетів соціального аудиту є сприяння у запобіганні соціальним потрясінням і конфліктам, які назрівають унаслідок порушення соціальних прав громадян.

Зарубіжний соціальний аудит спирається на низку законодавчих норм, що знайшли відображення в універсальних міжнародних договорах, зокрема, в Статуті ООН, загальній декларації прав людини, міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, заключеному акті Наради з безпеки та співробітництва в Європі та інших.

Перший закон, який зобов'язував керівників підприємств з чисельністю працюючих більше 300 осіб щорічно представляти на розгляд комітету підприємства соціальний звіт, що дозволяє оцінити соціальну політику підприємства впродовж трьох попередніх років, ухвалено у Франції в 1977 році. У законі визначено базові індикатори цього соціального звіту:

- реалізація соціальних програм на підприємстві в динаміці;
- зайнятість;
- зарплата і преміальні;
- соціально-побутові умови;
- охорона праці;
- умови праці;
- система навчання і підвищення кваліфікації;
- професійні відносини¹.

У цей же період у наслідок поширення масштабних страйків у Франції з'явився стандарт Bilan Social, в Німеччині — Sozialbericht².

¹ Мешков В. Социальный аудит: российская практика // Общество и экономика. — 2009. — № 6. — С. 98.

² Тульчинский Г.Л. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд. — М.: Вершина, 2007. — С. 313.

У 2005 р. Міжнародна організація зі стандартизації започаткувала розробку стандартів корпоративної соціальної відповідальності. Так, у травні 2010 р. набув статусу кінцевого проєкта міжнародний стандарт ISO 26000 «Соціальна відповідальність організації. Керівні положення» (ISO/WG SR).

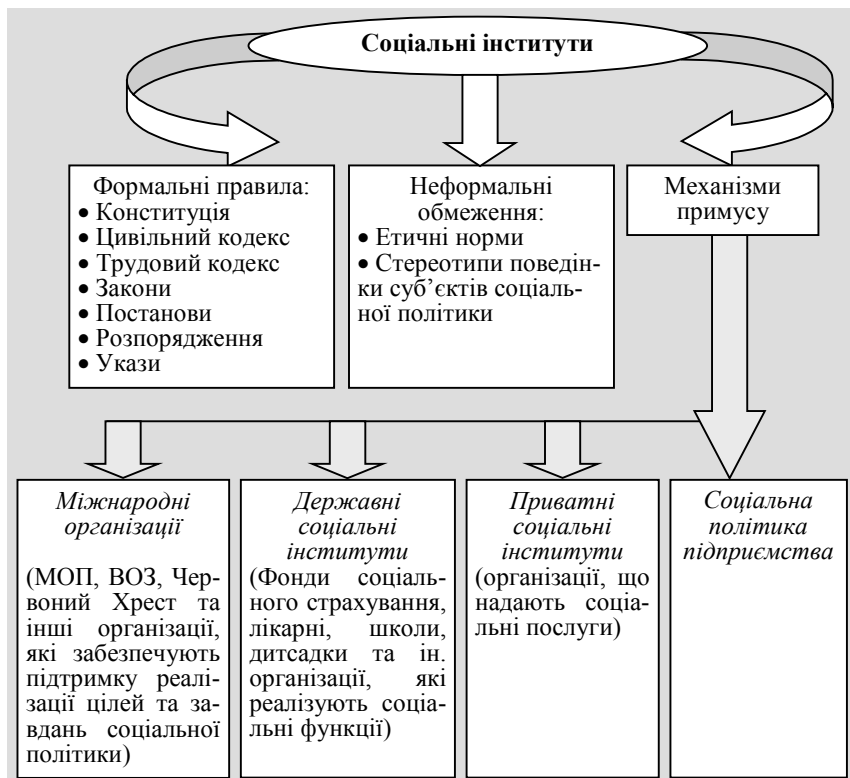


Рис. 8.1. Соціальні інститути економічного розвитку

Із запровадженням правових інститутів спостерігається посилення наукового інтересу до проблематики соціального аудиту. У 1973 р. виходить друком праця Джона Умбла (John Humble) «Аудит соціальної відповідальності». У 1983 р. в США у Філадельфії групою Хей (Hay) проводяться наукові розробки нового методу вивчення, оцінки і порівняльного аналізу витрат, пов'язаних з

управлінням людськими ресурсами (Human Resources Costs Management). Численні наукові статті і монографії з'являються в Європі, серед яких «Соціальний аудит» Жана-Марі Перетті (J.M. Peretti) і Жана-Люка Вашет (J.L. Vachette) (1984 р.), «Аудит соціального управління» Р. Ватьє (1988 р.) та ін.

У 1979 році у французькому Інституті з проблем підприємства і персоналу створено групу з вивчення питань «розвитку експертизи і соціального аудиту», у 1982 році в Парижі — Міжнародний інститут соціального аудиту.

Наприкінці ХХ століття закладено початок підготовки фахівців зі спеціалізацією у сфері соціальної звітності та соціального аудиту. Зокрема, у 1973 р. в Канаді розпочато навчання на курсах «соціальної бухгалтерії», у французьких університетах (міста Ля Рошель та Марсель) здійснюється підготовка соціальних аудиторів. У Франції започатковано діяльність Центру сертифікації незалежних соціальних аудиторів (CCIAS).

На початку ХХІ століття спостерігається інтенсивний процес створення організаційної структури соціального аудиту, формується його нормативно-правова база, розробляються форми соціальних звітів, приймаються і упроваджуються етичні кодекси ведення бізнесу і корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Уперше проект соціальної звітності був реалізований на практиці на початку 1990-х років компаніями The Body Shop (Великобританія), Ben&Jerry's (США) і Van City (Канада)¹. Сьогодні це стало постійною практикою багатьох міжнародних компаній. Міжнародні спеціалізовані організації розробляють стандарти та індикатори проведення соціального аудиту з урахуванням Конвенцій Міжнародної організації праці. Нині існує близько 30 стандартів нефінансової звітності, без дотримання яких вельми проблематично вийти на міжнародні ринки. До лідерів з нефінансової звітності входять зарубіжні компанії Hewlett Packard, Ford, BP, BT, Royal Dutch/Shell, Unilever та ін.² В Україні перший звіт із корпоративної соціальної відповідальності був підготовлений та опублікований у 2005 році компанією «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ). Перший звіт

¹ Лучшие корпоративные социальные проекты 2006—2007. — ИД Richard Cash Publishers. — М., 2008.

² Тульчинский Г.Л. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд. — М.: Вершина, 2007. — С. 313.

відповідно до системи GRI в Україні оприлюднив банк «Надра». Загалом за період із січня 2005 р. по травень 2010 р. в Україні 38 компаній опублікували 55 нефінансових звітів у різних форматах¹. Проте лише 10 % компаній в Україні зі 100 найбільших за обсягами чистого доходу в 2008 році оприлюднили соціальні звіти. Для порівняння — із 250 найбільших компаній у розвинутих країнах такі звіти готують 80 % компаній, із 2200 найбільших компаній у країнах, які розвиваються, — 45 % компаній. Сукупна частка компаній, що здійснюють соціальне звітування в Україні, становить 11,44 % ВВП за сукупним доходом. Нефінансова звітність в Україні значно відстає за своїм поширенням від інших країн і має значний потенціал для розвитку².

Як інструменти вимірювання, розкриття інформації та підзвітності найчастіше використовують такі міжнародні соціальні стандарти, як глобальна ініціатива зі звітності у сфері стійкого розвитку GRI (Global Reporting Initiative), ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements), UNGlobal Compact, SA800, AA1000 та ін.

Аудит у сфері організації праці та гідної праці згідно зі структурою нефінансового звіту за GRI проводиться за такими критеріями:

- загальна чисельність робочої сили (з розбиттям за типом зайнятості, типом трудового договору і регіонами);
- загальна кількість працівників та плінність кадрів (з розбиттям за віковою групою, статтю і регіонами);
- виплати і пільги, що надаються співробітникам, які працюють на умовах повної зайнятості, та що не надаються працівникам, які працюють на умовах тимчасової або неповної зайнятості (з розбиттям за основною діяльністю);
- відсоток працівників, охоплених колективними договорами;
- мінімальний (-і) період(и) повідомлення про зміни в діяльності організації, в тому числі, чи визначений він (вони) в колективних договорах;
- відсоток загальної робочої сили, представленої в офіційних комітетах з охорони праці та здоров'я працівників, які допомага-

¹ <http://www.svb.org.ua>.

² Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. — К.: Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. — С. 34.

ють відстежувати та надають рекомендації щодо програм охорони праці і здоров'я;

- рівень травматизму, професійних захворювань, коефіцієнт втрачених днів і коефіцієнт відсутності на робочому місці, а також загальна кількість смертельних випадків на робочому місці (з розбиттям за регіонами);

- існуючі програми освіти, навчання, консультування, запобігання і контролю ризику для допомоги співробітникам, членам їхніх сімей та представникам населення щодо важких захворювань;

- питання здоров'я і безпеки праці, охоплення в офіційних договорах із профспілками;

- середня кількість годин навчання на одного працівника на рік (з розбиттям за категоріями працівників);

- програми розвитку навичок та освіти протягом життя, що сприяють можливості працевлаштування працівників та їх підтримці при завершенні кар'єри;

- відсоток працівників, щодо яких періодично здійснюється оцінка результативності та розгляд кар'єрних можливостей;

- склад керівних органів і розбиття працівників за статтю, віком, членством в групах меншин та іншими показниками різноманітності;

- співвідношення базової ставки чоловіків і жінок за категоріями працівників.

Міжнародний стандарт ISO 26000 включає такі характеристики відносин у сфері праці, як основні права у сфері праці, наймання та трудові відносини, умови праці та соціальний захист, соціальний діалог, охорона праці та безпека на робочому місці, розвиток людського потенціалу та навчання на робочому місці.

У рамках концепції російської моделі соціального аудиту, розробленої у 2007 році за ініціативи Федерації незалежних профспілок Росії (ФНПР) творчим колективом учених і викладачів Академії праці і соціальних відносин та ухваленої Російською трибічною комісією (РТК), запроваджено «стандарт СА АТ-2007», що адаптований до міжнародних стандартів та враховує національні особливості¹. Задля практичної реалізації концепції Російсь-

¹ Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение. — 2007. — № 4. — С. 47.

ка Академія праці і соціальних відносин заснувала Національний інститут соціального аудиту (НІСА) — автономну некомерційну організацію, незалежний інститут громадянського суспільства.

Інституціональні основи соціального аудиту в Україні перебувають на стадії формування. Зокрема, створено систему державної інспекції праці, діяльність якої регламентує Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю» від 18 січня 2003 р. № 50 та Законами України «Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV та «Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві» від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV. Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці) є урядовим органом державного управління у складі Міністерства праці та соціальної політики. Головне завдання Держнаглядпраці — забезпечення захисту прав працівників через державний нагляд за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці) та загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю¹. Відповідну правову базу має також система атестації робочих місць, зокрема, Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 затверджено порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Проте соціальний аудит, на відміну від інспекції праці та атестації робочих місць, охоплює у взаємозв'язках різні компоненти соціально-економічних відносин.

Нормативною основою проведення соціального аудиту мають стати міжнародні стандарти аудиторської діяльності в соціальній сфері та чинне вітчизняне законодавство. При цьому потребують уточнення та доопрацювання методичні інструменти соціального

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю» від 18 січня 2003 р. № 50 // www.rada.gov.ua

аудиту. Рекомендації GRI, що використовуються для складання соціальної звітності, на думку експертів, мають містити однозначні та більш зрозумілі індикатори для зіставності звітів та їх придатності для аудиту. Перевагою третьої версії «Рекомендацій зі звітності у сфері стійкого розвитку» (G3), прийнятої у 2006 р., є наявність технічних протоколів та галузевих пропозицій, які дозволяють визначити результативність підприємства з використанням не тільки абсолютних, а й відносних цифрових показників¹, що забезпечує об'єктивну зіставність та системні порівняння.

На сьогодні назріла потреба в розробці вітчизняних концептуально-законодавчих актів із соціального аудиту, у підготовці вітчизняних соціальних аудиторів, запровадженні програм підготовки фахівців за напрямом «Соціальний аудит».

Безумовно, одним з першочергових завдань у становленні вітчизняного соціального аудиту є необхідність правового закріплення його головних принципів:

- інтегрованості соціального аудиту в систему соціального партнерства;
- фіксації багарівневості соціального аудиту (національний, галузевий, регіональний, корпоративний);
- добровільності участі соціальних партнерів у проведенні соціального аудиту;
- прозорості відносин між суб'єктами соціального аудиту;
- незалежності та професійної відповідальності соціальних аудиторів.

Прикладним аспектом імплементації соціального аудиту у вітчизняну практику на макрорівні є формування стартового майданчика для ефективної державної соціальної політики, оскільки:

по-перше, безпосередня участь інститутів громадянського суспільства в соціальному обстеженні надає демократичності системі регулювання соціально-трудова відносин;

по-друге, соціальний аудит дозволяє виявити явні та приховані соціальні ризики та своєчасно запровадити превентивні заходи;

по-третє, правова база соціального аудиту звужує масштаби тіньового сектору у сфері соціально-трудова відносин;

¹ Тульчинский Г. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как многовекторный диалог // PR-менеджер. — 2007. — № 10. — С. 41.

по-четверте, система правових норм соціального аудиту посилює співпрацю з міжнародними організаціями в царині соціально-трудових проблем.

Запровадження соціального аудиту на мікрорівні означатиме, що соціально відповідальне підприємство діятиме відповідно до законодавчих, етичних норм і суспільних очікувань, піклуватиметься про умови праці та соціальний добробут працівників, будуватиме відносини з партнерами на принципах дотримання професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності, запроваджуватиме заходи щодо поліпшення соціально-економічної ситуації, підвищення якості життя населення, піклуватиметься про збереження навколишнього середовища. Поліпшення умов праці та життєвого рівня працівників, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, упровадження інноваційних рішень сприятимуть зростанню продуктивності праці, підвищенню лояльності, залученню кращих фахівців та утриманню кваліфікованого персоналу.

З огляду на глобальний характер соціального аудиту, слід зазначити, що в рамках інституціонального забезпечення та диференціації його технологій згідно з національними або регіональними особливостями ведення бізнесу відбувається формування моделей, зумовлених історичними, національними, соціокультурними факторами.

Так, в японському соціальному менеджменті застосовуються традиції конфуціанства: пошана до праці, до старших, до знань, ієрархія, ритуальність, колективна відповідальність, досягнення згоди шляхом переговорів, взаємних компромісів і тому подібне. Характерною рисою відносин між роботодавцями та найманими працівниками є організаційна структура профспілок, в якій базовими одиницями є профспілки, сформовані в рамках окремих компаній.

Для англосаксонської моделі характерні економічний раціоналізм, заохочення особистої ініціативи, громадянський аскетизм і тому подібне. В ієрархії профспілок основу складають галузеві організації. Проте загальноприйнятою практикою є прийняття рішень в соціально-трудовій сфері в рамках окремих фірм.

У німецькій моделі втілено такі національні риси, як пунктуальність, дисциплінованість, традиції, пов'язані з християнською доктриною, закріплення соціал-демократичних основ, що прояв-

ляються в соціальній відповідальності держави і бізнесу, партиципативній системі управління, участі найманих працівників в розподілі прибутку і тому подібне.

Для французької моделі більш характерні наміри управляти соціальними ризиками задля запобігання соціальним конфліктам.

Соціальний аудит у США базується на системі правових норм, що використовуються як критерії для порівняння, та спрямований на збільшення доданої вартості.

Узагальнення теоретичних засад та аналіз практики соціального аудиту дозволяє виділити його характерні риси для зарубіжних країн:

1. Правовою основою соціального аудиту є закони соціальної сертифікації та соціальної звітності компаній.

2. Соціальний аудит використовується переважно на корпоративному рівні з метою дослідження соціального клімату.

3. У практиці соціального аудиту переважають правові норми, етичні норми використовуються меншою мірою.

4. Найбільш поширені стандарти соціального аудиту стосуються певних об'єктів соціального аудиту і не мають комплексного характеру.

5. Соціальний аудит має рекомендаційний характер і передбачає наявність ініціативи з боку замовника — підприємця чи керівника компанії.

6. Замовниками соціального аудиту переважно є власники та керівники великих корпорацій і компаній, які намагаються мінімізувати соціальні ризики та забезпечити збільшення доданої вартості.

7. Для більшості замовлень на соціальний аудит властивий прагматичний підхід, пов'язаний зі з'ясуванням загроз напруженості соціальних відносин (сфера оперативного менеджменту).

8. Результати соціального аудиту мають конфіденційний характер і не передбачають доступу до них представників організації, що захищають права найманих працівників.

9. Головними об'єктами дослідження соціального аудиту найчастіше є проблеми оплати праці найманих працівників, відносини між керівним персоналом та підлеглими працівниками.

10. Сформована та функціонує система соціальних аудиторів, які залучаються до обстеження частіше всього для з'ясування причин тимчасового загострення соціальної ситуації на підприємстві.

11. Участь держави в системі соціального аудиту обмежена законодавчими рамками.

12. Профспілки відсторонені від участі та результатів соціального аудиту.

13. Результати соціального аудиту використовуються за двома каналами: частина інформації надається для акціонерів, інша призначена лише для головного власника.

Як теоретичні, так і прикладні моменти зарубіжного соціального аудиту мають дискусійний характер. Невирішеною залишається проблема незалежності соціальних аудиторів від замовників соціального аудиту: гостро обговорюється питання про ступінь прозорості його результатів; не усунуто загрозу використання соціального обстеження з метою маніпуляцій в управлінні персоналом; поставлено питання про доцільність використання соціального аудиту на макрорівні¹.

Моделі соціального аудиту, що формуються на терені пострадянського простору, ввібрали в себе універсальні риси міжнародного аудиту: визнання, по-перше, зростаючої ролі соціального чинника і людського капіталу; по-друге, основної мети соціального аудиту — досягнення соціальної стабільності через соціальний діалог між партнерами, відмову від силових методів розв'язання соціальних конфліктів; по-третє, спільності методології; по-четверте, схожості інструментарію соціального аудиту, вимог до соціальних аудиторів.

Особливістю вітчизняної моделі соціального аудиту має стати інтегрованість соціального аудиту в систему соціального партнерства. За концептуальними засадами соціального аудиту, становлення яких відбувається в пострадянських країнах, замовниками аудиторського обстеження виступають соціальні партнери: роботодавці, профспілки, органи влади. Подібна «конструкція» вітчизняного соціального аудиту гарантує його незалежність, значно розширює сферу застосування — від корпоративного до загальнонаціонального рівня.

Соціальний аудит в Україні може стати інструментом ефективної співпраці регіональної влади з інститутами громадянського суспільства, насамперед з об'єднаннями підприємців і профспілками. Крім того, принцип «прозорих результатів» соціальних об-

¹ Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение. — № 4. — 2007. — С. 37.

стежень має сприяти ліквідації, чи принаймні зменшенню частки тіньового сектору в економіці.

Органічне входження соціального аудиту до системи соціального партнерства означає, що коло його суб'єктів у нашій країні значно розширюється за рахунок органів влади та інститутів громадянського суспільства. При цьому різні суб'єкти дотримують певних інтересів (табл. 8.1).

Для системи соціального аудиту в Україні, як засвідчують матеріали табл. 8.1, притаманний багаторівневий характер. Об'єктом обстеження виступатимуть соціально-трудові відносини на корпоративному, місцевому, галузевому, регіональному та національному рівнях, що зумовлює його стратегічне спрямування. Згідно з вітчизняною моделлю соціального аудиту соціальна відповідальність покладається на всіх соціальних партнерів і тим самим передбачає їх спільні дії в досягненні консенсусу.

Таблиця 8.1

ІНТЕРЕСИ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Суб'єкт соціального аудиту	Інтереси у проведенні соціального аудиту
Власники різних форм та масштабів власності	Підвищення ефективності управління підприємством та досягнення конкурентоспроможності
Інвестори	Соціальна стабільність майбутніх прибутків. Прогноз майбутніх фінансових зисків чи втрат
Керівництво підприємства (організації)	Виявлення причин загострення соціального клімату, посилення мотивованості персоналу, стимулювання інноваційності та креативу у праці, мінімізація соціальних ризиків, розробка програм підвищення конкурентоспроможності
Наймані працівники	Контроль за виконанням положень колективного договору та норм корпоративної культури, оцінка перспектив щодо зайнятості, умов та оплати праці, участь в колективних переговорах
Клієнти	Рівень дотримання підприємством соціальних норм, нормативів, гарантій та стандартів, участь підприємства у формуванні соціальної інфраструктури та у добродійній діяльності

Закінчення табл. 8.1

Суб'єкт соціального аудиту	Інтереси у проведенні соціального аудиту
Органи влади різних рівнів (державне та міське самоуправління, загальнонаціональна, регіональна, міська та місцева влада)	Виведення «соціальної економіки» з тіні. Інтеграція бізнесу у вирішення соціальних проблем регіону, стимулювання соціальних інвестицій підприємств, добродійної діяльності. Широка та достовірна інформація про соціальну сферу та соціальний клімат на підприємствах (в організаціях) як основа для розробки механізмів впливу на систему соціально-економічних відносин, соціальної політики, програм довгострокового розвитку, налагодження діалогу між соціальними партнерами. Виявлення латентних форм соціального напруження в національній економіці та своєчасне запровадження заходів з її зниження. Виявлення міри реалізації соціальних проектів на різних рівнях
Інститути громадянського суспільства (політичні партії, об'єднання роботодавців, профспілки, неурядові організації)	Зміцнення позицій в системі соціального партнерства. Можливість досягнення соціального консенсусу без методів силового тиску. Звуження масштабів популістської демагогії, сприяння демократизації суспільства

Розробка вітчизняної моделі соціального аудиту вимагає розширення та конкретизації правового поля, критеріїв та показників, форм звітності, організаційної структури та багатьох інших питань.

8.3. Теоретико-методичний сценарій соціального аудиту на підприємстві

Є всі підстави стверджувати, що соціальний аудит, інтегрований в систему соціального партнерства на рівні підприємства, забезпечить розв'язання низки стратегічних і тактичних завдань, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності підприємства, зокрема таких, як діагностика стану внутрішнього соціального середовища; виявлення чинників дестабілізації соціального клімату та посилення соціальної згуртованості колективу

підприємства; дослідження соціальних відносин на підприємстві з використанням міжнародних стандартів та корпоративних норм; досягнення згоди між роботодавцями, найманими працівниками та профспілками.

Наукові матеріали аудиторського обстеження, покладені в основу діалогу соціальних партнерів, дозволяють отримати об'єктивне і неангажоване обґрунтування, розуміння та аргументацію таких питань:

- визначення вартості робочої сили (ціни послуг праці) типового працівника підприємства;
- встановлення оптимальних пропорцій між темпами зростання продуктивності праці та ціни послуг праці;
- розрахунок показників соціальної напруженості;
- розрахунок показників якості трудового життя працівників підприємства;
- дослідження змісту праці та трудових функцій працівників підприємства;
- вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників підприємства;
- розвиток системи морального стимулювання;
- оцінка стану корпоративної культури і конкретні напрями її розвитку;
- підвищення престижності праці на підприємстві;
- залучення молоді на підприємство.

Основною метою соціального аудиту на мікрорівні є незалежна оцінка ступеня соціальної відповідальності підприємства у вигляді прийнятої корпоративної нефінансової звітності. Отримавши таку корпоративну звітність, підприємство зможе інформувати органи державної і регіональної влади, суспільство та персонал про зусилля, які докладаються для поліпшення суспільно-громадських умов життя в зоні функціонування підприємства. Власникам бізнесу і топ-менеджменту соціальний аудит дозволяє оцінити ефективність коштів, що витрачаються на соціальні потреби, спонсорську допомогу, екологічні заходи та ін., визначити найбільш пріоритетні напрями таких витрат та розробити план першочергових заходів.

Практика підтверджує — соціальний аудит на корпоративному рівні проводиться у випадках, коли:

- підприємству необхідно створити позитивний імідж та репутацію;

- підприємство поставило цілі щодо формування ефективних механізмів мотивації персоналу, підвищенню корпоративної лояльності;
- необхідно підвищити якість і ефективність внутрішніх комунікацій;
- потрібно налагодити або підвищити рівень взаємодії з регіональними і муніципальними органами влади;
- необхідно сформувати або укріпити образ підприємства як надійного, відповідального і привабливого роботодавця;
- акціонерам і топ-менеджерам підприємства необхідна незалежна оцінка суспільно-громадського статусу підприємств у зонах його діяльності й оцінка ефективності витрат на соціальні потреби, добродійність, спонсорську допомогу, екологічні заходи та ін.

Закономірно, що сьогодні соціальні витрати стають вагомим статтею операційних витрат підприємств, а соціальний менеджмент і соціальна відповідальність — невід’ємними компонентами сучасної системи управління.

Головним інструментарієм корпоративного соціального аудиту є:

- ◆ інтерв’ювання керівників замовника й уточнення завдань соціального аудиту;
- ◆ розробка анкет, листів опитування для цілей соціального аудиту;
- ◆ організація опитування персоналу замовника;
- ◆ інтерв’ювання представників місцевих органів влади;
- ◆ опитування постачальників та споживачів продукції/послуг замовника;
- ◆ опитування громадської думки на території знаходження замовника;
- ◆ обробка результатів інтерв’ювання і опитування;
- ◆ оцінка ефективності витрат на соціальні потреби, добродійність, спонсорську допомогу, екологічні заходи та ін.;
- ◆ підготовка корпоративної звітності за міжнародними стандартами;
- ◆ підготовка рекомендацій і планів заходів щодо пріоритетних напрямів діяльності замовника у сфері соціальної відповідальності;
- ◆ подання результатів соціального аудиту зацікавленим групам: замовникові, працівникам, місцевій громадськості, місцевим органам влади, галузевим організаціям.

До спектра послуг із соціального аудиту на рівні підприємства зазвичай входить:

- проведення соціального аудиту і підготовка звіту у сфері стійкого розвитку за стандартом GRI;
- проведення розширеного соціального аудиту (додаткові аспекти/напрями аудиту, поглиблене розв'язання завдань замовника);
- збір та аналіз даних для цілей соціального аудиту або для підготовки звітності у сфері стійкого розвитку;
- підготовка звітності у сфері стійкого розвитку за даними, що надані замовником;
- верифікація звітності компанії за стандартом AA1000;
- оцінка системи управління, процесів, рівня компетентності, що покладено в основу стійкого розвитку;
- розробка зовнішніх та внутрішніх PR-кампаній на основі результатів соціального аудиту.

Серед складових соціальної звітності слід виділити такі:

- ◆ стан та напрями вдосконалення структури і системи управління;
- ◆ політика відносно інвесторів та акціонерів;
- ◆ взаємодія із зацікавленими сторонами;
- ◆ врахування очікувань зацікавлених сторін в соціальній та екологічній політиці підприємства;
- ◆ показники економічної результативності та економічна політика підприємства у сфері стійкого розвитку;
- ◆ виробничі та фінансові показники підприємства;
- ◆ соціальна результативність, соціальна політика щодо персоналу;
- ◆ політика в сфері соціальних інвестицій та добродійності;
- ◆ охорона навколишнього середовища, забезпечення промислової безпеки та охорони праці;
- ◆ запити та очікування зацікавлених сторін підприємства.

Застосування соціального аудиту на корпоративному рівні забезпечує такі зиски:

1. Покращує імідж та репутацію підприємства за рахунок інформації про етичну сторону його діяльності та про ставлення стейкхолдерів до підприємства. Світовий досвід підтверджує, що гарна репутація забезпечує підприємству конкурентну перевагу, коли інші фактори конкурентоспроможності, такі як якість продукції чи послуг та їх ціна рівнозначні. Сьогодні лише 30 % ринкової вартості підприємства відбивається в балансі, інші складники — імідж, репутація, організація праці, ноу-хау тощо.

2. Підвищує готовність підприємства до його тісної взаємодії зі стейкхолдерами на основі діагностики та прогнозування потреб зацікавлених сторін, відкритості інформації з питань результативності, пріоритетів та планів на майбутнє.

3. Дозволяє створити умови для забезпечення гідної праці та високого рівня трудового життя.

4. Позитивно впливає на організаційні зміни, ідентифікуючи пріоритетні цілі організаційного розвитку та акцентуючи увагу на проблемах їх виконання і ресурсного забезпечення, взаємопов'язуючи ізольовані підсистеми менеджменту — фінанси, персонал, маркетинг, дослідження та розробки.

5. Посилює прозорість звітності, використовуючи передові технології внутрішньої та зовнішньої комплексної оцінки.

6. Покращує контроль за реалізацією стратегічних цілей, встановлюючи розбіжності між тактикою та стратегією.

7. Сприяє вдосконаленню професійних компетенцій менеджерів в частині оцінки людського та соціального капіталу підприємства.

8. Посилює лояльність персоналу, підвищує мотивацію співробітників, а мотиваційні механізми своєю чергою справляють позитивний вплив на підвищення прибутковості роботи підприємства.

9. Дозволяє передбачити та внести необхідні зміни в систему внутрішніх комунікацій.

10. Формує аргументовану базу для проведення переговорів з органами влади всіх рівнів та профспілками.

11. Дозволяє підвищити ефективність укладання та реалізації колективних договорів.

12. Дозволяє налагодити відносини з органами місцевого самоврядування, місцевими органами виконавчої влади, регіональними громадськими організаціями.

13. Забезпечує формування та реалізацію програм соціального розвитку підприємства.

14. Дозволяє визначити пріоритетні напрями витрат на соціальні потреби, доброчинність, спонсорську допомогу, екологічні заходи та ін.

15. Забезпечує довіру до підприємства в соціумі на основі покращення діалогу з соціальними партнерами, підтримки та постійного розвитку взаємодії зі стейкхолдерами.

В підсумку соціальний аудит дозволяє зменшити операційні витрати та збільшити економічний ефект роботи підприємства, а

запровадження соціальної звітності гарантує перехід на більш високий рівень розвитку підприємства, в якому завершується автономне функціонування виключно заради прибутку і відбувається зміщення акцентів в бік людини та соціуму.

Система соціального аудиту та нефінансової звітності може використовуватися підприємствами незалежно від їх розміру, сфери економічної діяльності або місцезнаходження. Складені за результатами соціального аудиту публічні звіти у сфері стійкого розвитку дозволяють інформувати суспільство, акціонерів, співробітників, партнерів та клієнтів про темпи реалізації планів підприємства щодо стійкого розвитку, соціального добробуту, економічної та екологічної стабільності.

Головні проблеми при складанні соціальної звітності та проведенні соціального аудиту — недостатність експертів, значні витрати, велика трудомісткість.

Особливістю моделі соціального аудиту на підприємстві, що представлена на рис. 8.2, є введення системи соціально-трудових цінностей як бази для порівняльного аналізу та врахування впливу зовнішніх соціальних чинників на розвиток соціально-трудових відносин на рівні підприємства.

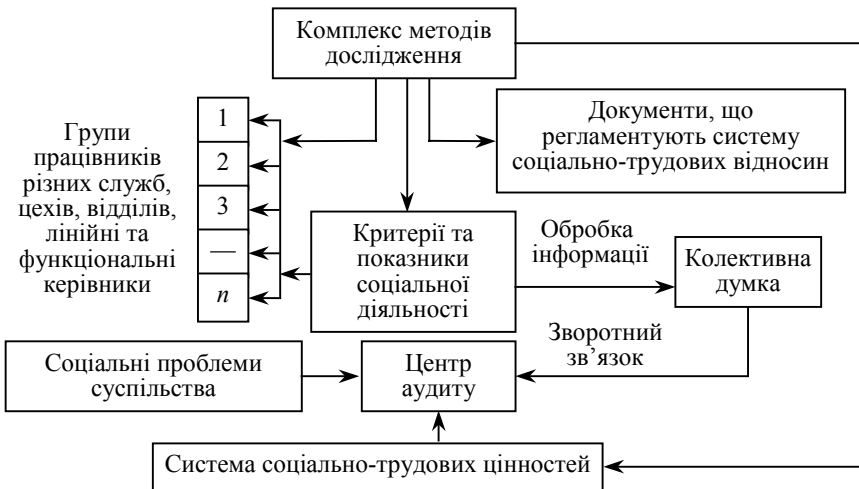


Рис. 8.2. Модель соціального аудиту на підприємстві

В алгоритмі соціального аудиту на рівні підприємства слід виділити такі етапи:

1. *Формування комітету для проведення соціального аудиту.* До складу цього комітету мають входити перший керівник, топ-менеджери як представники провідних структурних підрозділів та професійні аудитори. Комітет приймає рішення зі стратегічних питань аудиту: цілі та завдання аудиту, склад та зміст звітної документації, терміни проведення робіт, фінансування.

2. *Створення робочої групи.* Робоча група формується з професійних аудиторів, які спільними зусиллями розробляють методологію та методику обстеження.

3. *Збір інформації.* З метою отримання необхідної інформації застосовуються методи аналізу внутрішньої документації, анкетне опитування, інтерв'ю, тестування, фокус-групи та ін.

4. *Обробка та систематизація отриманої інформації та формування соціального профілю підприємства.*

5. *Проведення порівняльного аналізу.* Аналізується відповідність практики соціальної діяльності підприємства міжнародним стандартам, національному законодавству, загальноприйнятим моральним та корпоративним етичним нормам.

6. *Виявлення конкурентних переваг та потенційних ризиків у соціальній сфері підприємства.*

7. *Розробка рекомендацій щодо зменшення ризиків та вдосконалення соціального розвитку підприємства.*

8. *Складання та затвердження звіту як публічного інструменту інформування стейкхолдерів про результати реалізації соціальних цілей.*

9. *Оприлюднення результатів соціального аудиту (видання брошури, розміщення на інтернет-сайті, публікація в засобах масової інформації).*

Для замовника та виконавця послуг із соціального аудиту важливе значення має підготовчий етап, оскільки лише глибоко обґрунтований сценарій аудиту спроможний забезпечити отримання очікуваного результату. На цьому етапі передусім слід визнати необхідність та доцільність проведення соціального аудиту, визначити його головні цілі. Слід зауважити, що критерієм ефективності соціального аудиту є не прибуток в короткій перспективі, а конкурентоспроможність підприємства в майбутньому.

Важливо не помилитись у виборі аудитора як сертифікованого фахівця, професіонала, сильного аналітика у сфері соціально-трудова відносин.

Формування робочої групи залежить від масштабів діяльності аудованого підприємства (чисельність такої групи — 3—5 осіб) та об'єктів аудиторського обстеження (у складі — фахівці з управління персоналом, юрист-трудолик, психолог, еколог та ін.).

Підписання договору на проведення соціального аудиту здійснюється після складання графіка аудиторського обстеження та визначення суми гонорару.

Проведення зустрічі замовника та виконавців соціального обстеження дозволить переконатися в його доцільності та виявити пов'язані з ним ризики.

Особливе значення має домовленість сторін щодо соціальних стандартів — міжнародних, вітчизняних, корпоративних, на основі яких буде проводитись зіставлення, та інструментів проведення соціального аудиту, особливо в частині опитування найманих працівників.

Безпосереднє обстеження проходить в трьох площинах:

1. *Візуальне ознайомлення аудиторів з підприємством.* У цьому напрямі оцінюються виробнича естетика, функціональність та дизайн об'єктів соціальної інфраструктури, окремі елементи умов праці на робочих місцях (площа службових приміщень, кількість працівників в одному кабінеті, освітленість, комп'ютерне забезпечення тощо).

2. *Аналіз внутрішньої документації.* При ознайомленні з документацією можуть виникати ускладнення, пов'язані з намірами керівництва підприємства приховати тіньову інформацію, передусім у питаннях неоплачених надурочних робіт, виплати заробітної плати «в конвертах», залучення до співпраці неповнолітніх громадян тощо.

3. *Соціологічне дослідження.* Проведення опитувань серед найманих працівників дозволяє отримати найбільш достовірну інформацію про стан справ у соціально-трудова сфері. Проте повнота отриманої таким чином інформації залежатиме від уміння аудитора викликати до себе довіру та переконати опитуваних працівників у конфіденційності. Найбільш продуктивним методом отримання достовірних даних про соціальний клімат на підприємстві може стати комп'ютерне анкетування з розгорнутим

переліком запитань, відповіді на які вимагають певних коментарів та пояснень.

Змістові складники соціального аудиту визначаються завданнями та результатами соціальних програм підприємства. Аналіз та оцінку соціальної позиції підприємства у сфері праці, на нашу думку, доцільно проводити за трьома напрямками: зобов'язання перед державою, зобов'язання перед працівниками, зобов'язання перед суспільством, використовуючи низку критеріїв, об'єднаних у блоки (табл. 8.2).

Дослідженню підлягає також психологічний фон, що панує в колективі, оскільки позитивна атмосфера породжує ініціативу, ентузіазм, натхнення, згуртованість, доброзичливі стосунки, бажання до праці, негативна — призводить до байдужості, апатії, ворожнечі, навмисного замовчування проблем, нещирості.

Таблиця 8.2

КРИТЕРІЇ АУДИТУ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Блок	Критерії
Соціальна місія підприємства (соціальна відповідальність соціальних партнерів)	Сплата податків, зборів та платежів Соціальні інвестиції Визнання корпоративного інтересу як основи для налагодження соціального діалогу Наявність корпоративного кодексу підприємства Наявність на підприємстві профспілки та дієвість системи укладання колективного договору Частота гострих соціальних конфліктів Інноваційний характер продукції та послуг підприємства Імідж підприємства Доброчинна діяльність та меценатство Роль підприємства в соціально-економічному розвитку регіону
Соціально відповідальна реструктуризація	Фінансування перенавчання співробітників Фінансування заходів щодо сприяння працевлаштуванню співробітників, що вивільнюються Фінансування вихідної допомоги Чисельність співробітників, які пройшли перепідготовку Час на навчання співробітників

Продовження табл. 8.2

Блок	Критерії
Рівень трудово-го потенціалу	Здоров'я Моральність Творчий потенціал Активність Організованість Освіта Професіоналізм Ресурс робочого часу
Ефективність управління персоналом	Продуктивність зайнятості та адекватність заробітку Співвідношення рівнів заробітної плати на підприємстві та згідно з міжнародними стандартами Динаміка заробітної плати, продуктивності праці та доходів підприємства Наявність авторитарного стилю управління в соціальному менеджменті підприємства Диференціація заробітної плати та доходів від трудової діяльності Розвиток гнучких форм організації праці Рівень охорони та безпеки праці Досконалість соціального діалогу
Мотиваційний механізм	Ставлення до власності Зміст праці Матеріальне стимулювання праці Моральне стимулювання праці Соціальна захищеність працівників Ергономіка Участь працівників в управлінні Корпоративна культура
Охорона здоров'я і безпечні умови праці	Фінансування заходів з охорони праці та техніки безпеки Фінансування медичного обслуговування співробітників Фінансування заходів з підтримки материнства та дитинства Фінансування заходів щодо підтримки санітарно-гігієнічних та ергономічних умов праці Чисельність співробітників, що отримали путівки в будинки відпочинку, санаторії, профілакторії та інші оздоровчі заклади за рахунок підприємства

Закінчення табл. 8.2

Блок	Критерії
Ділова етика	<p>Наявність, частота та характер претензій з боку податкової служби</p> <p>Кількість судових позовів із приводу відносин з діловими партнерами</p> <p>Порушення правових норм, що регулюють відносини в соціально-трудовій сфері</p>

При цьому пріоритетність компонент аудиту відносин у сфері праці визначається замовником. Аналітична робота аудиторів передбачає порівняльний аналіз отриманої різними способами інформації, її зіставлення зі стандартами та нормами, встановлення відхилень, з'ясування їх причин та формує підґрунтя для ідентифікації соціальних ризиків та розробки пропозицій з їх мінімізації.

Аудиторське обстеження дозволяє обґрунтувати вимоги та очікування найманих працівників, визначити напрями задоволення працею, встановити співвідношення соціальних витрат і темпів розвитку підприємства, підвищення продуктивності праці.

Література

1. Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. — К.: Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. — 82 с.
2. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 3. — С. 3—9.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
4. Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение.— 2007. — № 4. — С. 31—56.
5. Курбан А. Методика оценки социальных корпоративных показателей // PR-менеджер. — 2007. — № 12. — С. 22—31.

6. *Мешков В.* Социальный аудит: российская практика // Общество и экономика. — 2009. — № 6. — С. 97—114.
7. Социальный аудит способствует эффективному регулированию социальных отношений // Человек и труд. — 2007. — № 8. — С. 30—32.
8. *Сочнева Е.* Социальный аудит: институциональный подход // Человек и труд. — 2009. — № 11. — С. 50—52.
9. *Шулус А.А., Попов Ю.Н.* Социальный аудит как инструмент регулирования человеческих ресурсов // Народонаселение. — 2007. — № 3. — С. 106—113.

РОЗДІЛ 9

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Удосконалення соціально-трудових відносин загалом, і зокрема — формування та розвиток корпоративної культури давно стало важливим чинником ефективної діяльності підприємства, його стратегічної стійкості, високої якості трудового життя — тобто саме тих завдань, які є ключовими у забезпеченні стійкого розвитку. Сьогодні актуальність цих питань ще більше посилюється з причин зростання ролі людського капіталу в міру просування у напрямі соціально орієнтованої, інноваційної економіки, суспільства знань.

Соціалізація трудових відносин передбачає докорінні зміни на підприємствах у ключовій — виробничій ланці. Потрібні рішучі дії, значні зусилля, клопітка організаційна робота для приведення виробничих відносин на мікрорівні у відповідність до макроекономічних перетворень. Економічні відносини сучасного ринкового господарства зумовлюють необхідність розробки якісно нових підходів до розуміння ролі ресурсів нематеріального характеру. Ступінь впливу нематеріальних факторів на функціонування підприємств та їх економічну ефективність неухильно зростає. Організації, успішна діяльність яких визначалася переважно ефективним використанням матеріальних та фінансових ресурсів, поступово витісняються підприємствами нового типу, на яких провідна роль належить ресурсам нематеріальної природи. В умовах динамічного ринкового середовища та стрімкого розвитку високих технологій конкурентоспроможність та ефективна діяльність підприємств забезпечується за рахунок інтелектуальних активів.

Розвиток корпоративної культури на вітчизняних підприємствах зумовлений також їх інтеграцією в світовий економічно-фінансовий простір, яка вимагає впровадження міжнародних принципів і стандартів корпоративного бізнесу. Активізація процесів становлення інституту корпоративного управління пов'я-

зана передусім із прагненням вітчизняних підприємств до формування ефективної системи управління, яка б дозволила підвищити рівень прозорості бізнесу, його інвестиційну привабливість, а також запровадити соціальну відповідальність.

Сучасна динамічна ринкова, політична, соціальна ситуація вимагає від підприємств підвищення рівня їх мобільності як здатності пристосовуватися до змін зовнішнього середовища, що має забезпечити підвищення їх стійкості, витривалості тощо. В цьому, як і у багатьох інших контекстах, вирішальне значення також має людський капітал підприємства, що виступає ресурсом, який завдяки високому внутрішньому потенціалу здатен постійно здійснювати ефективні зміни внутрішньої організації підприємства в потрібному напрямі.

Оскільки сучасна конкурентоспроможна економічна система має формуватися на знаннях, інформації, творчості, корпоративній культурі, а загальносвітові тенденції соціального розвитку полягають в тому, що індустріальне, економічне, передінформаційне суспільство рухається до нового — постіндустріального, постеконічного, інформаційного, тому універсальним рішенням є формування ефективних соціально-трудова відносин за принципами їх соціалізації та партнерства, що сприятиме прискоренню процесу вдосконалення ринку праці та пожвавить економічну активність. Особливо актуальним такий підхід є для України з огляду на трансформаційні процеси, які відбуваються нині в національній економіці та інших сферах і не завжди характеризуються позитивними зрушеннями.

У зв'язку з цим останнім часом спостерігається підвищення уваги науковців, аналітиків та управлінців до людського капіталу та інших складових інтелектуального потенціалу підприємства, зокрема до такого явища, як корпоративна культура.

Досвід багатьох успішних підприємств показує, що використання принципів корпоративної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, забезпечити конкурентоспроможність та соціальну згуртованість. Разом із тим слід підкреслити, що в умовах української економіки ідеї корпоративної культури та відповідний розвиток соціально-трудова відносин ще не знайшли широкого практичного впровадження. Цей важливий чинник гармонізації виробничих відносин на підприємствах у нас ще не діє належним чином, і однією з важливих

причин цього є те, що теоретичні дослідження в царині корпоративної культури та її ролі в розвитку соціально-трудових відносин поки що не мають системного характеру.

Актуальність, соціальна значимість і недостатня наукова розробленість питань розвитку та формування корпоративної культури як елемента соціально-трудових відносин визначили мету цієї частини монографії — дослідження сутності корпоративної культури, її значення для соціалізації трудових відносин та для забезпечення стратегічної стійкості підприємства. Адже і соціально-трудові відносини, і корпоративна культура, і стратегія підприємства, з одного боку, тісно взаємозумовлені, а з іншого — є основними чинниками ефективної діяльності організації, особливо в складних, нестабільних умовах.

9.1. Сутність корпоративної культури та її роль у соціалізації трудових відносин

Численні дослідження доводять, що успішні компанії характеризуються високим рівнем корпоративної культури, який формується у результаті зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації на благо усіх зацікавлених сторін. Недарма основні цінності і призначення таких гігантів, як Hewlett Packard, Procter and Gamble, Sony, Motorola залишаються незмінними, коли стратегія і практика бізнесу постійно адаптуються до мінливого світу.

Теоретичний аналіз досліджень корпоративної культури засвідчив її наростаючу роль в підвищенні ефективності діяльності підприємства, досягненні високої конкурентоспроможності, стратегічної стійкості, розвитку соціально-трудових відносин. Корпоративна культура охоплює все більшу частину явищ духовного й матеріального життя колективу. Тому цілеспрямоване формування корпоративної культури є необхідним чинником ефективного використання людського капіталу підприємства, реалізації його стратегії, підвищення рівня управління, згуртованості команди. Підприємство використовує корпоративну культуру як стратегічний мотивуючий фактор, який спрямовує співробітників на досягнення цілей.

Корпоративна культура є основою життєвого потенціалу підприємства. Вона втілює в собі ідеї, які об'єднують людей в один

колектив, пояснює, яким чином будуються відносини між членами організації, які стійкі правила й принципи трудової діяльності вони поділяють, що для них є цінностями та нормами. Усе це не тільки відрізняє одне підприємство від іншого, але й істотно визначає успіх функціонування і виживання підприємства в довгостроковій перспективі, його конкурентоспроможність на ринку праці, якість та конкурентоспроможність його продукції.

У другій половині ХХ ст. почали з'являтися перші більш-менш чіткі визначення культури організації. Поняття «корпоративна культура» охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, а саме: домінантні у ньому моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали та ін. Концепція цього явища поки що не має єдиного трактування. Загалом вважають, що корпоративна культура — це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань.

Для завдань нашого дослідження використовуватимемо таке розуміння: корпоративна культура — це добре сформована, стійка система провідних переконань, принципів і технологій взаємовідносин у життєдіяльності підприємства. Вона виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях менеджменту та працівників, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку працівників і дає можливість прогнозувати її зміну в критичних ситуаціях.

Корпоративна культура є багаторівневою структурою з вертикальними і горизонтальними зв'язками, де відбувається позитивний процес обміну культурною інформацією, а це дає змогу ефективно втілювати нові та перспективні рішення для розвитку й удосконалення соціально-трудова відносин. Структурні рівні корпоративної культури також тісно пов'язані між собою, вони характеризують її прояв на різних стадіях розвитку. Її формування та розвиток залежить від багатьох факторів: національної системи цінностей, соціальних характеристик колективу, культурної сфери, в якій функціонує підприємство, особливостей виробничого процесу, специфіки ведення економічної діяльності, стилю управління та ін.

Значення корпоративної культури для розвитку соціально-трудова відносин на підприємстві визначається певними обстави-

нами. По-перше, вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначає внутрішнє уявлення про підприємство та його головні цінності, є важливим джерелом стабільності на підприємстві. Вона формує у співробітників відчуття надійності, сприяє утвердженню відчуття соціальної захищеності. По-друге, знання про головні принципи корпоративної культури підприємства допомагають новим співробітникам швидко адаптуватись і включитися в ефективну роботу, правильно інтерпретувати явища, які відбуваються на підприємстві, визначаючи в них усе найбільш важливе і вагоме. По-третє, корпоративна культура більше ніж будь-що інше стимулює свідомість і високу відповідальність працівників, які виконують поставлені перед ними завдання. Відзначаючи і нагороджуючи таких співробітників, корпоративна культура ідентифікує їх як рольові моделі (зразки для наслідування), поширюючи прогресивний досвід у колективі. По-четверте, корпоративна культура плекає також соціальну відповідальність роботодавця щодо працівників, як і відповідальність працівників відносно підприємства.

Аналіз системи соціально-трудових відносин показав, що ці відносини охоплюють дуже багато важливих питань: умови праці, соціально-економічні та юридичні аспекти зайнятості, організаційно-економічні й правові інститути, пов'язані з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів і угод, визначенням умов та розмірів оплати праці, залагодженням трудових конфліктів, участю найманих працівників в управлінні підприємствами тощо. Корпоративна культура пронизує всю систему соціально-трудових відносин: носіями корпоративної культури є суб'єкти соціально-трудових відносин, вона реалізується на всіх рівнях соціально-трудових відносин, впливаючи на їх структуру. Регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємства можливе на основі корпоративної культури, тому необхідний чіткий взаємозв'язок моделі соціально-трудових відносин і типу корпоративної культури.

Нами виявлено провідну роль корпоративної культури у розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві¹. Оскільки праця і працівник — категорії не лише економічні, а й соціальні,

¹ *Кицак Т.Г.* Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спеціальністю 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). — К.: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2008. — 20 с.

корпоративна культура відіграє роль головного чинника позитивного розвитку соціально-трудо­вих відносин, формуючи підґрунтя ефективного розвитку на базі певних принципів, традицій та цінностей. Тому культурний компонент у відносинах у сфері праці в міру розвитку суспільства надалі буде посилюватися.

Значення корпоративної культури у системі соціально-трудо­вих відносин визначають:

- загальнолюдські цінності, поєднання інтересів персоналу (якість трудового життя, співробітництво, новаторство, довіра і т. ін.) з корпоративними інтересами (забезпечення ефективності, підвищення конкурентоспроможності, завоювання ринкової ніші і т. ін.);

- реальні ринкові вимоги до управління підприємством (пріоритет задоволення потреб споживача, зменшення собівартості, якості роботи та ін.) і вимоги до персоналу (компетентність, відданість підприємству, постійний розвиток, причетність до загальної справи підприємства та ін.).

Аналізуючи найбільш значущі фактори, що впливають на формування корпоративної культури на підприємстві, можна визначити критерії, відповідність яким свідчить про сильну корпоративну культуру:

- ✓ спільність інтересів — більшість співробітників і менеджерів поділяють спільні цінності і методи ведення бізнесу. Ознаками цього є відсутність серйозних конфліктів, єдність поглядів на перспективи, шляхи і методи розв'язання проблем, ефективне узгодження дій тощо. Щоб досягти такого результату потрібно вести постійну роботу з персоналом, проводити моніторинг соціально-психологічного клімату, якості трудового життя, умов праці, мотивації та ін.;

- ✓ адекватність обраної стратегії — стратегічні цілі компанії не суперечать корпоративній культурі. При цьому менеджери і пересічні працівники компанії у виробничому і в побутовому житті дотримуються тих же правил і цінностей, які складають серцевину корпоративної місії. Наприклад, це може виявлятися в чіткому дотриманні принципів соціальної відповідальності щодо споживача, збереження навколишнього середовища (зокрема, скромності у споживанні, економному витрачанні усіх ресурсів) тощо;

- ✓ адаптивність культури — здатність бути каталізатором змін. Від цієї характеристики залежить сприйнятливість органі-

зації до змін зовнішнього середовища і здатність ефективно працювати у довгостроковій перспективі. Цінності, що характеризують міцність культури, — це довіра, готовність до наполегливої роботи, до ризику, креативність, інноваційність і т. д.

Основними функціями корпоративної культури на підприємстві є:

1) інтеграція підприємства (корпоративна культура створює єдине бачення майбутнього — об'єднує всіх працівників для досягнення цілей підприємства водночас з досягненням особистих цілей працівників);

2) інформаційний обмін (корпоративна культура створює просту та ефективну систему обміну інформацією на підприємстві);

3) адаптація до зовнішнього середовища (корпоративна культура створює нове ставлення до якості продукції [послуг] та клієнтів підприємства, а отже, підвищує конкурентоспроможність підприємства);

4) підтримка мотивації та лояльності (корпоративна культура створює сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві; створює умови для розкриття потенціалу всіх працівників; сприяє продуктивній та якісній роботі за допомогою справедливої системи мотивації).

До основних елементів корпоративної культури належать: декларація корпоративної місії; корпоративна філософія; корпоративний дух; стиль керівництва та лідерства; корпоративне управління; корпоративна соціальна відповідальність та етика; стиль управління персоналом; корпоративні імідж та репутація; культура якості.

Науковці й практики менеджменту виділяють чимало чинників впливу на формування і розвиток корпоративної культури. Це передусім фактори внутрішнього середовища підприємства (корпоративні цінності, стратегія, технології управління персоналом, характер діяльності корпорації, соціальна орієнтація культури, організаційна поведінка, відданість та лояльність щодо корпорації тощо) і зовнішнього середовища (економічний клімат в країні, соціальна відповідальність держави, трудовий менталітет і традиції, ситуація на ринку праці, специфіка виду діяльності та ін.). Слід зазначити, що перелічені чинники по-різному впливають на корпоративну культуру, взаємодіючи між собою, можуть посилювати або послаблювати чи навіть нівелювати дію інших чинників, можуть виявляти синергетичний ефект і т.ін.

Дослідження особливостей формування корпоративної культури на вітчизняних підприємствах¹ виявило, що на її формування негативно впливають певні психологічні чинники, пов'язані з недавнім тоталітарним минулим, зокрема, безініціативність, безпорадність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави і водночас не довіряти їй (порушувати закони). Ці чинники суттєво стримують прогресивний розвиток економічних відносин і стають на заваді формування корпоративної культури. Разом із тим істинно національна корпоративна культура вітчизняних підприємств може бути створена тільки на основі історичних особливостей української ментальності та ділової культури, її унікальності та самобутності з урахуванням як зарубіжного досвіду, так і практичних напрацювань економічної теорії та практики радянського періоду.

Аналіз особливостей удосконалення корпоративної культури на вітчизняних підприємствах також показав, що національна культура українців, незважаючи на деякі негативні риси, зумовлені історичним розвитком суспільства, також характеризується цілою низкою конструктивних рис української вдачі, які можуть сприяти засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури. Йдеться про високий рівень розвитку волелюбства, природного демократизму, доброти та взаємодопомоги, які можуть і мають бути закріплені не тільки в політичній, а й у корпоративній культурі. Це дає підстави стверджувати, що більшість конструктивних рис українського національного характеру можуть виступати важливими чинниками у побудові ефективної системи корпоративної культури на вітчизняних підприємствах.

9.2. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства

Корпоративна культура підприємства є могутнім стратегічним інструментом, який дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих співробітників на досягнення загальних цілей. Корпорати-

¹ *Кицак Т.Г.* Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спеціальністю 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). — К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2008 — 20 с.

вна культура, бізнес-етика, соціальна відповідальність бізнесу сьогодні вже не просто гучні слова, це реальні фактори ефективного підприємництва. Як доводить практика, конкурентоспроможність підприємства визначають не тільки його економічні показники. Вирішальним мотивом вкладення коштів для великих іноземних інвесторів усе частіше стає підтверджений незалежним аудитом ступінь розвитку етики бізнес-поведінки та корпоративних відносин. Вигідність для бізнесу від іміджу соціально відповідального підприємства з високою корпоративною культурою вимірюється в конкретних цифрах зростання прибутку та ринкової вартості підприємства.

Відповідно до опитувань міжнародного агентства Diter&Pol, більше 80 % інвесторів вважають визначальним фактором при прийнятті інвестиційних рішень якість корпоративного управління, насамперед — рівень ділової культури в компанії. У таке підприємство інвестори готові вкладати в середньому на 40 % більше¹.

Для збереження стійкості свого становища та забезпечення сталого розвитку компанія має використовувати гнучкі стратегії ведення бізнесу. Необхідність побудови довгострокових, стабільних відносин із цільовими споживачами змушує компанію проводити переоцінку міри важливості ресурсів компанії. На конкурентному ринку для споживача практично неможливо адекватно розрізнити рівні функціональності, якості та цін щодо однорідних продуктів різних виробників. Тепер споживчий вибір значною мірою визначається емоційним складником — іміджем виробника, репутацією бренду, надійністю, стійкістю, якістю сервісного обслуговування споживачів. Людський фактор в наш час стає визначальним чинником конкурентоспроможності і стійкості компанії. Він включає в себе високий професіоналізм, відповідальне ставлення до справи, розуміння і прийняття місії та цілей компанії серед її персоналу. Всі ці якості формуються відповідною корпоративною культурою.

Роль корпоративної культури у забезпеченні стратегічної стійкості стає особливо яскравою в ситуації економічної кризи. Особливості корпоративної культури дозволяють компанії набути необхідної гнучкості, яка робить її стійкою до збоїв, запобігаючи серйозним наслідкам. Корпоративна культура компанії допомагає швидко і ефективно реагувати

¹ *Голдман М. А.* Менеджмент и устойчивый экономический рост [Электронный ресурс] / М. А. Голдман // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — № 4. — Режим доступа к журн.: <http://www.uptp.ru/articles-all/articles3000.html?author=all>

на зміни споживчого попиту, коливання режиму поставок, виробничі проблеми. Елементи корпоративної культури, доповнюючи один одного, формують стійку до зовнішніх впливів і внутрішніх збоїв систему.

Корпоративна культура може відіграти також вирішальну роль у створенні конкурентних переваг. Корпоративна культура підвищує стійкість компанії через надання їй не лише більшої гнучкості, а й більшої продуктивності. Вона визначає спосіб дій, що дозволяє співробітникам швидко і адекватно реагувати на непередбачувані події.

Серед структурних елементів гнучкої корпоративної культури можна назвати прагнення досягти результату, командну роботу, ефективно організовані комунікації, систему неформальних зв'язків на основі особистих контактів, делегування повноважень тощо. Відповідно можна сформулювати основні завдання і принципи побудови корпоративної культури, спрямованої на забезпечення поступального розвитку компанії та забезпечення їй стратегічної стійкості:

- створення такої системи управління персоналом, за якої співробітники поділяють цілі організації й мотивовані на їх досягнення;
- постійне підвищення професійного рівня керівників вищої та середньої ланки, а також інших працівників;
- організація безперервного обміну інформацією між працівниками для формування правильних поглядів на поточний стан компанії та зміну ситуації в режимі реального часу;
- розподіл влади і делегування співробітникам повноважень, необхідних для оперативного і адекватного подолання проблемної ситуації;
- поєднання командної роботи з особистою відповідальністю співробітника за досягнення поставлених цілей.

Включення корпоративної культури в систему стратегічних цілей поступального розвитку починається з визначення зацікавлених у діяльності компанії сторін (стейкхолдерів) та ідентифікації їхніх інтересів. Стейкхолдери являють собою групи, що впливають на компанію або перебувають під її впливом.

Традиційно серед стейкхолдерів виділяють такі групи: державні органи, акціонери, співробітники, споживачі, постачальники, ЗМІ, групи громадського тиску, спілки та об'єднання, конкуренти та ін.

У загальному випадку для оцінки внеску елементів корпоративної культури в поступальний розвиток компанії та забезпечення цим її стратегічної стійкості можна запропонувати систему цільових орієнтирів, завдань і показників, представлену в табл. 9.1.

Таблиця 9.1

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
З ДОСЯГНЕННЯМ ЦІЛЕЙ І ЗАВДАНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ**

Тип стейк-холдерів	Мета	Завдання	Показники	Зв'язок з елементами корпоративної культури
Співробітники	Підвищення привабливості компанії для її співробітників	Гідна оплата праці Можливість професійного зростання Компенсацийний пакет Нематеріальна мотивація	Лояльність працівників Рівень оплати праці порівняно із середнім по галузі Коефіцієнт плинності персоналу Кількість навчальних тренінгів	Корпоративна культура: Створює сприятливий психологічний клімат Спрямує працівників на професійне зростання Підвищує лояльність працівників Тісно пов'язана з нематеріальною мотивацією працівників
Держава	Сприяння поступальному розвитку держави	Вчасна та повна сплата податків та відрахувань до бюджету Дотримання вимог законодавства Забезпечення продуктивної зайнятості	Рівень заборгованості перед бюджетом Відсутність порушень і штрафів Думка працівників про дотримання вимог законодавства їх компанією	Відображення етичних засад ведення бізнесу у корпоративному кодексі Ведення бізнесу згідно з вимогами законодавства є діловим іміджем компанії та декларується на рівні цінностей як основи корпоративної культури

¹ Гришнова О. А., Нарменко А.В. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства // Экономика и управление. Научно-практический журнал. — 2010. — № 2. — С. 33—38.

Закінчення табл. 9.1

Тип стейк-холдерів	Мета	Завдання	Показники	Зв'язок з елементами корпоративної культури
Суспільство	Сприяння підвищенню добробуту суспільства	Реалізація соціальних програм Рациональне використання ресурсів Утилізація відходів виробництва Етичне ведення бізнесу	Кількість реалізованих компанією соціальних проєктів Сума їх фінансування Зменшення витрат ресурсів на одиницю продукції Рівень утилізації відходів	Корпоративна культура сприяє розвитку соціальної відповідальності Принципи екологічної відповідальності перед суспільством декларуються в цінностях компанії
Споживачі	Підвищення привабливості продукції компанії для споживачів	Покращення якості продукції Гнучка цінова політика Покращення інформованості споживачів Підвищення якості обслуговування	Динаміка цін Кількість пунктів збуту Динаміка показників якості Думка споживачів про якість обслуговування	Витовлення якісної продукції або надання послуг високої якості декларується в цінностях компанії, на яких базується корпоративна культура Корпоративна культура забезпечує позитивний імідж компанії для споживачів, які формують думку про якість товарів/послуг
Акціонери та інвестори	Підвищення інвестиційної привабливості	Підвищення ринкової капіталізації Розширення ринку збуту Підвищення ділової активності	Зростання прибутковості акцій Обсяг реалізованої продукції Кількість ділових партнерів Участь у ділових заходах (виставки, конференції, бізнес-саміти)	Розвинена корпоративна культура забезпечує привабливе інвестиційне середовище Корпоративна культура створює стійку базу для підвищення ділової активності компанії

Більшість сформульованих завдань дозволяють реалізувати цільові настанови розвитку корпоративної культури, одночасно забезпечуючи реалізацію соціальних, економічних, виробничих, маркетингових та інноваційних цілей стійкого розвитку компанії. Досягнення таких цілей забезпечує виконання стратегії компанії та у поєднанні зі стійкою до змін корпоративною культурою забезпечує стратегічну стійкість підприємства.

Стратегічна стійкість відображає здатність підприємства зберігати свою цілісність, функціонувати в заданому режимі за різних внутрішніх і зовнішніх впливах, а також розвиватися. Під стратегічною стійкістю розуміють здатність підприємства досягати місії та поставлених стратегічних цілей навіть за умов постійного дестабілізуючого впливу факторів зовнішнього середовища, зберігаючи свою цілісність та гармонічний розвиток¹.

Стратегічну стійкість підприємства забезпечують такі її підсистеми, як виробнича стійкість, фінансова, інвестиційно-інноваційна, маркетингова, управлінська, соціальна та екологічна стійкість. Корпоративна культура виступає важливим ресурсом забезпечення управлінської та соціальної стійкості підприємства, оскільки корпоративна культура сучасної організації є центральним стрижнем, що спрямовує та сприяє визначенню стратегії розвитку підприємства та забезпеченню його стратегічної стійкості загалом.

Сучасний розвиток компаній Південної Кореї, Сполучених Штатів Америки, Японії та інших високорозвинутих країн свідчить, що коли стратегія і культура органічно поєднуються в діяльності підприємства, воно може досягнути дуже високих результатів навіть на висококонкурентних ринках, тобто забезпечувати собі стратегічну стійкість.

Для забезпечення стратегічної стійкості компанії необхідний стабільний розвиток її підсистем, передусім управлінської та соціальної.

Забезпечення стратегічної стійкості цих підсистем виявляється у комплексному розвитку корпоративної культури, дотриманні стратегії поступального розвитку та розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

¹ *Мохоцько Г.А.* Стратегічна стійкість підприємства в умовах нестабільного ринкового середовища [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=24>

Соціальна відповідальність, як зазначалося в розд. 7, відіграє важливу роль в корпоративній культурі компанії. Корпоративна соціальна відповідальність є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у покращенні життя суспільства та захисті навколишнього середовища. Корпоративні соціальні (нефінансові) звіти акціонерних товариств виступають ефективними засобами інформування стейкхолдерів, формування громадянського суспільства, підвищення іміджу організації.

Ці ж ідеї поділяють прогресивні зарубіжні й вітчизняні вчені. Наприклад, у працях професора М. В. Семикіної наголошується на тому, що підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва вимагає не лише зростання технологічного рівня виробництва, залучення інвестицій, а й формування корпоративної культури, гідного стимулювання наполегливої творчої праці керівників і персоналу підприємств щодо вдосконалення інноваційного менеджменту, створення умов для постійного збагачення й оновлення знань, зацікавленості працівників у розробці та ефективному впровадженні нових проектів і технологій¹.

9.3. Шляхи вдосконалення корпоративної культури на вітчизняних підприємствах

Сильна корпоративна культура є основою конкурентоспроможної стратегії підприємства, його стійкого розвитку. Водночас вона визначає тип соціально-трудових відносин на підприємстві. Формуванням корпоративної культури, адекватної станові розвитку організації і спрямованої на майбутній розвиток, необхідно цілеспрямовано управляти. Управління корпоративною культурою є винятково важливим елементом корпоративної стратегії. Вважаємо, що в організації корпоративного типу необхідно постійно здійснювати аналіз корпоративної культури, досліджувати тенденції її розвитку, проводити перегляд застарілих

¹ Семикіна М.В. Управління інноваційним процесом підприємства на засадах формування позитивної корпоративної культури / М. Семикіна, О. Масленко // Проблеми економіки та управління. — 2007. — № 579. — С. 550. — (Вісник Нац. Ун-ту «Львівська політехніка»).

норм корпоративної культури і формувати нову мету перспективної культури, яка відповідає стратегічним цілям корпорації.

Удосконалення корпоративної культури — тривалий і складний процес. Починається він із визначення місії організації та її базових цінностей. На основі цього слід формувати стандарти поведінки членів організації, традиції і норми. Основні напрями формування корпоративної культури на новостворених підприємствах такі: визначення основних цілей та стратегії її формування, створення її базових елементів, вибір організаційних заходів щодо забезпечення їх розвитку. В удосконаленні існуючої корпоративної культури варто виділити такі етапи: 1) діагностика стану корпоративної культури; 2) розвиток життєздатних елементів корпоративної культури; 3) відмова від нежиттєздатних елементів корпоративної культури і заміна їх новими. Для того, щоб практично втілити на підприємствах головні принципи корпоративної культури, потрібно задіяти весь потенціал та всю управлінську структуру підприємства.

Формування та вдосконалення корпоративної культури сприяє підвищенню ефективності діяльності, зростанню продуктивності праці, збільшенню прибутку підприємства, що впливає на ефективність діяльності та конкурентоспроможність. Своєю чергою, високі фінансові можливості, ефективний соціальний розвиток та позитивний імідж підприємства допомагають формуванню елементів механізму розвитку корпоративної культури. Управління вдосконаленням корпоративної культури у контексті соціалізації трудових відносин на підприємстві потрібно здійснювати за такими основними принципами: орієнтації на досягнення результату; залежності від результату; децентралізації при прийнятті рішень; забезпечення балансу інтересів сторін.

Останнім часом корпоративна культура з допоміжного ресурсу, який дозволяє покращити соціально-психологічний клімат, перетворюється на повноцінний інтелектуальний ресурс підприємства, важливий складник його соціального капіталу, і відповідно робить значний внесок не лише у досягнення кінцевих економічних результатів, але й у створення кінцевої вартості організації. Оскільки цей механізм поки не знаходить адекватного відображення у вітчизняних стандартах бухгалтерської звітності, доцільним на даному етапі є впровадження у процес управління корпоративною культурою вартісного підходу, який передбачає здійснення низки заходів, спрямованих на підвищення ефектив-

ності корпоративної культури саме з погляду її здатності підвищувати вартість організації.

У результаті дослідження механізму соціального партнерства на вітчизняних підприємствах з'ясовано, що він тісно пов'язаний з елементами корпоративної культури, оскільки її формування на підприємстві можливе за умови утвердження та дії принципів соціального партнерства. Коли між членами колективу підприємства діють партнерські взаємовідносини, тоді саме вони і можуть стати основою формування корпоративної культури, яка буде розвиватися відповідно до створених та прийнятих усіма членами колективу принципів. Основними принципами соціального партнерства з погляду його впливу на корпоративну культуру мають бути: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; свобода вибору та обговорення питань, які входять до сфери соціального партнерства; добровільність і реальність зобов'язань, які приймаються сторонами; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань; контроль за виконанням досягнутих домовленостей.

Використання соціального партнерства можливе у формі спільних консультацій, колективних переговорів та укладення договорів і угод, участі найманих працівників в управлінні виробництвом задля напрацювання спільної мети подальшої діяльності, створення нових форм організації виробництва, що дасть змогу підприємствам функціонувати на вищому рівні економічного розвитку. Це забезпечує підґрунтя для створення на підприємстві позитивної корпоративної культури.

Формування та розвитку корпоративної культури доцільно розглядати як бізнес-проект¹. Основними стадіями такого проекту є: 1) діагностика існуючої корпоративної культури; 2) створення моделі нової корпоративної культури; 3) корекція існуючої (впровадження нової) корпоративної культури. В рамках діагностики корпоративної культури проводиться оцінка: стилю управління на підприємстві, соціально-психологічного клімату, організаційних

¹ Грیشова О.А., О.Г. Брітцева. Роль кадрового консалтингу у формуванні та розвитку корпоративної культури // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1. Економіка: зб. наук. праць. — Чернігів: ЧДІЕУ, 2009. — № 4.

комунікацій, системи внутрішнього PR, факторів задоволеності працівників, лояльності працівників, системи мотивації персоналу.

Проект створення нової корпоративної культури передбачає:

- 1) розробку та впровадження корпоративної картки працівника;
- 2) розробку моделі корпоративних засобів масової інформації / інтернет-порталів;
- 3) коригування системи мотивації/атестації/оцінки/добору персоналу;
- 4) розробку принципів проведення корпоративних заходів;
- 5) удосконалення правил проведення нарад/переговорів;
- 6) коригування системи навчання персоналу;
- 7) розробку нового/коригування існуючого корпоративного стилю;
- 8) створення нових/коригування існуючих принципів та правил роботи із зовнішніми та внутрішніми клієнтами та ін.

Для забезпечення стратегічної стійкості компанія має чітко пов'язувати корпоративну культуру та корпоративну соціальну відповідальність зі стратегією стійкого розвитку. Для забезпечення більшого рівня стратегічної стійкості за рахунок корпоративної культури та соціальної корпоративної відповідальності як важливої її складової пропонуємо такі напрями.

- *Благодійний маркетинг* — компанія зобов'язується робити внески або відраховувати відсотки від обсягів продажу на благодійну справу. Ця ініціатива, звичайно, розраховується на певний час, продукт або благодійну справу. У цьому сценарії компанія найчастіше поєднується з неприбутковою організацією на взаємовигідних умовах так, щоб збільшити обсяги продажу визначеного продукту і залучити фінансові ресурси для благодійності. Благодійний маркетинг ще більше зміцнить компанію як соціально відповідальну в очах споживачів.

- *Підтримка ініціативи співробітників* — у кожного співробітника має бути можливість пропонувати заходи та ідеї, спрямовані на покращення процесів операційного та виробничого рівнів. Ці пропозиції надсилаються у вигляді документа за спеціально розробленою формою створеному для таких цілей підрозділу, на основі чого періодично проводиться засідання комітету, до складу якого входять керівники підрозділів, працівниками яких були подані відповідні заяви. Після докладного розгляду кожної пропозиції за визначеними критеріями комітетом робиться висновок про доцільність впровадження даної пропозиції. Якщо висунута пропозиція ухвалюється комітетом як доцільна до впровадження, автор даної ідеї матеріально винагороджується (сума винагороди

має бути відчутною, не меншою місячного окладу). Така можливість дає співробітникам ще більше відчуття інтегрованості у компанію та поваги до їхнього внеску у досягнення загальної мети компанії.

- *Корпоративне навчання* також є одним із найактивніших чинників як розвитку корпоративної культури в потрібному напрямі, так і інтеграції стратегічних цілей у ціннісні орієнтації колективу та кожного окремого співробітника. Регулярне ефективне навчання, яке може проводитись у різних формах і різноманітними методами, саме по собі вже є чинником, що зміцнює корпоративну культуру, зокрема, у таких її важливих напрямках, як орієнтація на розвиток, лояльність до компанії, командоутворення. Саме через навчання найпростіше імплементувати стратегічні цілі компанії у конкретні, зрозумілі завдання для підрозділів і окремих працівників, визначити орієнтири і показники їх досягнення.

- *Обмін досвідом* — у керівників підрозділів та найкращих за підсумками року співробітників має бути можливість обмінятися робочим місцем і досвідом з їхніми колегами з інших філій, споріднених підприємств, зокрема й за кордоном. Це дасть змогу більш швидко та ефективно українським підприємствам інтегруватися до стратегії стійкого розвитку та корпоративної культури прогресивних компаній, а підприємствам, що приймають стажерів, — виявити недосконалості у поточній діяльності та зробити відповідні пропозиції з покращення. Такий обмін досвідом, на нашу думку, дасть змогу зміцнити стратегічну стійкість підприємств на українському ринку.

Таким чином, у ході дослідження корпоративної культури як ресурсу забезпечення сталого розвитку ми дійшли таких висновків.

1. Корпоративна культура має розглядатись як важливий нематеріальний ресурс, здатний істотно впливати на ефективність функціонування підприємства, забезпечення його сталого розвитку. Корпоративна культура являє собою складну та багатоаспектну систему цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, яка забезпечує соціальні зв'язки, комунікативно-інформаційне спілкування, гармонізує відносини між роботодавцями і найманими працівниками. Корпоративна культура сприяє також більш ефективній адаптації організації до зовнішнього середовища, слугує дієвим механізмом інтеграції внутрішніх

організаційних процесів. Головна роль корпоративної культури в організації полягає в тому, що вона допомагає згуртуванню колективу, формуванню почуття колективної відповідальності, а також підтримує баланс у соціально-трудовах відносинах.

2. Розвиток корпоративної культури та соціалізація трудових відносин на підприємстві — це взаємозалежні та взаємопосилюючі прогресивні процеси. Корпоративна культура створює позитивне середовище, в якому соціально-трудові відносини покращуються та розвиваються. Разом із тим, висока корпоративна культура є результатом упорядкованих соціально-трудовах відносин, високої відповідальності їх сторін, розвиненого соціального партнерства.

3. Корпоративна культура підвищує стратегічну стійкість компанії через надання їй більшої гнучкості. Вона визначає спосіб дій, що дозволяє співробітникам та власникам швидко й адекватно реагувати на непередбачувані зміни зовнішнього середовища.

4. На основі аналізу корпоративної культури, її взаємозв'язку із соціалізацією трудових відносин, загальною стратегією підприємства виявлено, що високорозвинута корпоративна культура компанії є дуже важливим чинником забезпечення стратегічної стійкості підприємства. Подальший розвиток корпоративної культури, зокрема шляхом посилення корпоративної соціальної відповідальності, підтримує позитивний імідж компанії в очах споживачів та забезпечує їх прихильність, що зумовлює стратегічну стабільність компанії. Високорозвинута корпоративна культура забезпечує у співробітників компанії почуття стабільності, позитивний психологічний клімат, що дає можливість швидко та узгоджено реагувати на непередбачувані зміни компанії в цілому і має ключове значення при нестабільному ринковому середовищі.

5. Для підвищення стратегічної стійкості підприємств на українському ринку доцільно використовувати такі напрями вдосконалення корпоративної культури, як благодійний маркетинг, підтримка ініціативи співробітника, корпоративне навчання та обмін досвідом.

Зміни, які відбуваються останнім часом у діловому середовищі, вказують на необхідність побудови не просто сильних корпоративних культур, а гнучких, адаптивних, здатних у короткий

строк пристосовуватися до зовнішніх умов. З огляду на залучення України до процесів глобалізації, а також у зв'язку із соціально-економічною нестабільністю в країні проблематика корпоративної культури набуває особливого значення. Міцна корпоративна культура може і має стати тією основою, що допоможе не лише зберегти колектив підприємства в складні часи, а й набути особливих конкурентних переваг. Тому для подальшого ефективного розвитку національної економіки, соціалізації трудових відносин на підприємствах формування прогресивної корпоративної культури — необхідний чинник.

РОЗДІЛ 10

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ІНДИКАТОР СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ОЦІНЮВАННЯ

10.1. Концептуальні засади визначення поняття «якість трудового життя»: аналіз підходів

В умовах глобалізаційних перетворень постає проблема значної диференціації країн за рівнем соціально-економічного розвитку, що відображається у відмінностях умов життя людей, можливостей реалізації ними свого потенціалу. Це стосується насамперед зайнятих трудовою діяльністю, які можуть витрачати зусилля (розумові і фізичні) такі самі, як і люди з інших країн світу, але мати нижчу якість трудового життя. Разом з тим сучасне суспільство прийшло до розуміння людини як найвищої цінності. І ця цінність проявляється в тому, що саме завдяки людині можливий розвиток як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому. Однак отримання згаданих результатів передбачає створення гідних умов життя людини. Своєю чергою, більшість людей значну частину свого життя проводять, займаючись трудовою діяльністю. Тобто формування високої якості трудового життя є одним з пріоритетних завдань, що мають ставити перед собою суб'єкти соціально-трудових відносин.

У науковій літературі приділяється багато уваги проблемам якості трудового життя, зокрема це праці таких науковців, як Н.І. Єсінова, Н.А. Горелов, О.А. Грішнова, Р.П. Колосова, Г.Г. Мелик'ян, Л.В. Шаульська та ін. Однак поки що цілий ряд аспектів якості трудового життя належним чином не досліджено, серед них можна назвати:

- доцільність оцінювання якості трудового життя за наявності методики статистичного вимірювання гідної праці;
- чіткість у визначенні поняття «якість трудового життя», що дозволило б його відокремити від інших понять, зокрема «задоволеності працею».

Отже, розв'язання наведених вище проблемних питань потребує аналізу підходів науковців щодо постановки і дослідження проблем якості трудового життя для визначення в цих підходах дискусійних моментів, за якими мають бути прийняті компромісні рішення.

Більшість науковців визначають якість трудового життя як міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві. Тобто ключовим моментом у даному визначенні є «задоволення потреб працівників». А для оцінювання рівня якості трудового життя, як правило, наводять такі показники:

- робота має бути цікавою, змістовною праці (мотивуючі потреби за Герцбергом);
- справедлива винагорода працівників, рівень доходів працівників (фізіологічні потреби за Герцбергом);
- мають бути створені умови для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвиток і ефективне використання персоналу, прогрес у кар'єрі працівників, розвиток виробничої демократії, нагляд керівництва має бути мінімальним (потреби в самоактуалізації за Маслоу);
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам, забезпечення гарантії роботи (потреба в безпеці за Маслоу);
- розвиток дружніх стосунків у колективі, відносини з керівництвом, стан відносин між профспілкою і адміністрацією (соціальні потреби за Маслоу);
- забезпечення засобами побутового і медичного обслуговування (потреби існування за Альдерфером);
- повага до особистості (потреби в повазі за Маслоу);
- лояльність персоналу до організації (потреба в прихильності).

Як видно, перелік показників оцінювання якості трудового життя в повній мірі охоплений потребами, що були виділені дослідниками в різні періоди часу. Тобто правомірним буде висновок про доцільність трактування поняття якості трудового життя через задоволення потреб працівників. Однак виникає питання, як тоді розрізнити це поняття і поняття «задоволеність працею», під якою, як правило, розуміють «результат сприйняття працівниками того, наскільки добре їх робота забезпечує важливі, з їх точки зору, потреби»¹.

¹ Организационное поведение / Под ред. Р.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. — СПб.: Питер, 2004. — С. 119.

Справа в тому, що якість трудового життя є більш об'єктивною категорією, ніж задоволеність працею, оскільки пов'язана із досягненням високих світових стандартів трудового життя працівників. А задоволення працею носить суб'єктивний характер, оскільки залежить в першу чергу від особистого розвитку людини. Тобто людина може бути задоволена працею, але мати значні резерви підвищення якості трудового життя через відсутність актуалізації потреб вищого рівня. Це означає, що якість трудового життя можна розглядати і як процес, який має сприяти формуванню потреб вищого рівня, тобто забезпечувати прогресивність потреб. Хоча зрозуміло, що без задоволеності працею високої якості трудового життя не може бути.

У другій групі визначень, що зустрічаються в науковій літературі, якість трудового життя розглядається як сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної людини зокрема. Позитивним у цьому визначенні є те, що воно розширює проблему якості трудового життя, оскільки розглядає трудовий потенціал на індивідуальному рівні, рівні підприємства і на макроекономічному рівні. Разом з тим у даному випадку авторами не підкреслюється суб'єктивна орієнтація чи зацікавленість працівника в ефективній реалізації трудового потенціалу. Тобто можуть бути отримані різні результати оцінювання цієї ефективності з боку роботодавців і з боку найманих працівників.

Синтезом розглянутих вище двох підходів є визначення якості трудового життя як систематизованої сукупності показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні — умови виробничого життя — і дають змогу враховувати міру реалізації потреб і інтересів та використання його здібностей. Головний наголос автори роблять на умовах трудової діяльності (автономія працівників у прийнятті рішень, соціально-психологічний клімат у колективі, рівень лояльності до організації тощо), але важливе значення мають і результати праці — заробітна плата, кар'єрне зростання й інші досягнення.

Ще в одному визначенні головну увагу приділено умовам трудової діяльності. Так, відповідно до цього підходу якість трудового життя — це категорія, яка характеризує умови трудової діяльності через оцінку ступеня їх відповідності потребам суб'єктів соціально-трудових відносин¹. Специфіка такого бачення яко-

¹ Шаульська Л.В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрямки вирішення // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т 1. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 457—468.

сті трудового життя полягає у розумінні авторами необхідності врахування можливостей оцінювання її з боку різних суб'єктів соціально-трудоких відносин, які будуть підходити до цього оцінювання з різних позицій.

Часто якість трудового життя розглядається як інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Порівняно з попереднім трактуванням якості трудового життя в цьому визначенні не враховано те, що «рівень добробуту, соціального і духовного розвитку людини» стосується лише результатів, які може отримати людина завдяки трудовій діяльності в організації, а саме: добробут (безпека і здоров'я), багатство (володіння різними матеріальними благами), освіченість (знання, інформаційний потенціал, культурні зв'язки), повага (статус, престиж, слава), майстерність (професіоналізм). Тоді як поза увагою залишаються умови реалізації трудової діяльності, що дозволила отримати згадані результати. Людина може мати високі результати трудової діяльності, однак не досягати високого рівня якості трудового життя внаслідок низької змістовності праці, незадовільного стану соціально-психологічного клімату, відносин із керівництвом тощо.

Отже, враховуючи всі розглянуті аспекти в проблемі визначення якості трудового життя, можна зробити висновок, що якість трудового життя є динамічним поняттям, що характеризує відповідність умов трудової діяльності і її результатів як суб'єктивним очікуванням працівника (роботодавця), так і світовим стандартам у соціально-трудокій сфері.

Проблемним питанням, суміжним з якістю трудового життя, є концепція гідної праці. Дуже часто дослідники, займаючись вивченням різних аспектів якості трудового життя, згадують про гідну працю. Це призводить до змішування цих різних концептуальних підходів. При цьому цих помилок припускаються навіть під час проведення досліджень в загальнодержавному масштабі, зокрема це стосується реалізації проекту МОП «Статистичні індикатори гідної праці: методологія та особливості вимірювання в Україні» (2003 р.)¹.

¹ Григорович Н.В. Гідна праця в Україні: національні особливості вимірювання // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т 3. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 97—108.

Таблиця 10.1

Характеристики гідної праці	Конституційні права	Умови реалізації конституційних прав
1. Наявність можливостей одержання роботи	Право на працю (ст. 43)	Спрямованість соціально-економічної політики держави, державної політики зайнятості, стан ринку праці
2. Неприйнятні форми праці	Право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку країни, стан і розвиток трудового законодавства
3. Адекватні заробітки і продуктивна праця	Право на працю (ст. 43), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23)	Рівень розвитку економіки, стан соціально-трудових відносин, стан ринку праці, готовність і можливість соціальних партнерів інвестувати у професійне навчання.
4. Гідна тривалість робочого часу	Право на відпочинок (ст.45), право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку, стан ринку праці
5. Стабільність і захищеність на робочому місці	Право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку, стан ринку праці
6. Гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям	Створення умов, які дають жінкам поєднувати працю з материнством, правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24), право на відпочинок (ст. 45)	Спрямованість соціальної політики, демографічна ситуація, гендерна політика, розвиток трудового законодавства

Закінчення табл. 10.1

Характеристики гідної праці	Конституційні права	Умови реалізації конституційних прав
7. Справедливе ставлення в процесі праці	Рівність конституційних прав громадян, рівність прав жінки і чоловіка (ст. 24), право на повагу людської гідності (ст. 28)	Гендерна політика, стан і розвиток трудового законодавства
8. Безпечна праця	Право на належні, безпечні та здорові умови праці (ст. 43)	Стан розвитку законодавства про охорону праці, інституціональне забезпечення охорони праці, рівень інноваційності виробничих технологій
9. Соціальний захист	Право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних причин, а також старості та в інших випадках, передбачених законом	Стан системи соціального забезпечення, рівень соціально-економічного розвитку
10. Соціальний діалог і трудові відносини	Право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів (ст. 36), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44)	Стан соціально-трудових відносин
11. Соціально-економічний контекст	Право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23)	Стан соціально-економічного розвитку, стан ринку праці, соціальна нерівність

Так, у згаданому дослідженні наявні такі блоки, як «Задоволеність працею і причини незадоволення», «Стабільність зайнятості», які, скоріше, належать до проблематики оцінювання якості трудового життя. Щоб упевнитися в цьому, розглянемо визначення гідної праці, під якою розуміють можливість для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки і людської гідності. Якщо право — це узаконена можливість, свобода що-небудь робити, здійснювати, то концепція гідної праці має, на нашу думку, передбачати оцінювання умов (тенденцій), які створені в країні для реалізації її громадянами головних (конституційних) прав особистості. Відповідно до характеристик гідної праці, які були розроблені фахівцями МОП, нами наводяться конституційні права, а також умови, що визначають рівень їх реалізації (табл. 10.1).

Отже, якість трудового життя і концепція гідної праці базуються на різних засадах, що зумовлює відмінності в їх статистичному вимірюванні. Якщо якість трудового життя пов'язана з відповідністю умов і результатів трудової діяльності потребам працівників (роботодавців) і світовим стандартам у соціально-трудоу сфері, то концепція гідної праці стосується умов реалізації прав особистості. Крім того, методологія визначення статистичних індикаторів гідної праці орієнтована на макроекономічний рівень, тоді як система показників оцінювання якості трудового життя може бути розроблена як для макрорівня, так і мікрорівня.

10.2. Рівні оцінювання якості трудоу життя населення

Викладене раніше розуміння якості трудового життя дозволить під час її оцінювання, з одного боку, визначити орієнтири реалізації заходів щодо пом'якшення нерівностей між державами в соціально-економічній сфері, а з іншого боку, розкрити причини наявних резервів поліпшення якості трудового життя. Високу вірогідність результатів цієї процедури можна забезпечити на основі участі в ній різних суб'єктів соціально-трудоу відносин. Як правило, в науковій літературі виділяється лише найманій працівник як суб'єкт оцінювання, хоча деякі автори відзначають необхідність оцінювання якості трудового життя з

позиції окремого працівника, підприємця і суспільства, але не пояснюють, з якою метою це робиться.

Яка ж мета виділення окремих рівнів оцінювання якості трудового життя — індивідуального (рівень найманого працівника), рівень підприємства (рівень роботодавця), рівень держави? На нашу думку, можна виділити ряд причин такого підходу до оцінювання якості трудового життя.

По-перше, виділення резервів поліпшення якості трудового життя, а також їх причин на індивідуальному рівні сприятиме удосконаленню кадрової політики підприємства, яка має забезпечувати, з одного боку, формування «зрілості» найманих працівників, а з іншого — відповідність рівня «зрілості» умовам трудової діяльності в організації та її результатам.

По-друге, врахування ще й суб'єктивних очікувань роботодавців (рівень підприємства) сприятиме гармонійному поєднанню, знаходженню компромісу між кадровою і загальною політикою організації, що дозволить отримати високі фінансово-економічні результати на основі забезпечення високої якості трудового життя найманих працівників.

По-третє, як відомо, механізм взаємодії лише роботодавців і найманих працівників може призводити до ряду проблем в соціально-трудої сфері (страйки, мітинги, безробіття, бідність тощо), тому необхідним є втручання держави, соціально-економічна політика якої має орієнтуватися на формування високої якості трудового життя своїх громадян. При цьому суперечність між загальною політикою організацій (суб'єктів господарювання) і соціально-економічною політикою держави потрібно звести до мінімуму, щоб забезпечити «прозорість» відносин між суб'єктами соціально-трудої відносин.

Отже, досягнення високої якості трудового життя являє собою процес, в якому мають бути зацікавлені всі суб'єкти соціально-трудої відносин, і це можна розглядати з різних аспектів. З одного боку, висока якість трудового життя громадян є підґрунтям твердих позицій держави у світі, що, своєю чергою, є передумовою стабільності і розвитку суб'єктів господарювання, які мають створювати для своїх працівників необхідні умови трудової діяльності і забезпечувати значимі для них результати. З іншого боку, висока якість трудового життя працівників є передумовою високих фінансово-економічних результатів організацій, що створює необхідний базис для стабільних надходжень до держав-

ного бюджету, бездефіцитність якого є передумовою реалізації соціально-економічної політики повною мірою. Тобто з огляду на обґрунтування важливості підвищення якості трудового життя для всіх суб'єктів соціально-трудоких відносин з упевненістю можна говорити *про якість трудового життя як індикатор соціалізації відносин у сфері праці.*

10.3. Критерії якості трудового життя: сутність, оцінювання та практичне значення

Цінність будь-яких досліджень теоретико-методологічного характеру визначається практичним значенням їхніх результатів. Тому далі дослідимо значення оцінювання якості трудового життя для управління людськими ресурсами на різних рівнях, зокрема як критерію диференціації зайнятого населення. Перш ніж перейти безпосередньо до результатів дослідження, визначимо проблемні аспекти управління, які носять загальний характер.

Так, проблема регулювання соціально-економічних процесів і явищ полягає насамперед у правильному розумінні їх сутності та закономірностей, які є визначальними у розумінні характеру розвитку цих процесів та явищ. Необхідно наголосити на важливості визначення саме сутності явищ і процесів, а не тих численних ознак, які їм притаманні, але носять випадковий характер, а також пов'язані з надбудовними процесами. Тобто йдеться про протиставлення сутності явищ і процесів їх дійсності як сукупності проявів сутності в реальному житті.

Як це пов'язано з проблемою регулювання? По-перше, регулюванню завжди передуює постановка головної мети, яку зазвичай обирають правильно, оскільки суб'єкти впливу здатні з високою вірогідністю визначати власну орієнтацію діяльності. По-друге, після визначення мети, як правило, обирають предмет дослідження. Саме цьому етапу притаманний високий ступінь ризику, зумовлений високою ймовірністю помилок у діагностуванні явищ і процесів унаслідок концентрації уваги на їхніх проявах, а не на базових закономірностях. Для наочності розуміння можна провести аналогію з лікуванням певного захворювання у людини. Якщо їй встановити хибний діагноз, то лікування (цілеспрямова-

ний вплив на стан хворого) не тільки не принесе позитивних зрушень, але й може зашкодити людині (погіршити її стан).

З огляду на ці філософські моменти необхідно визначитись із спрямованістю такого дослідження. Якщо управлінський вплив орієнтований на людину, то його точність залежить від того, наскільки повною є інформація про цю людину — її індивідуально-особистісні риси, особливості виховання тощо. Тобто якщо йдеться про управління на рівні підприємства чи держави, то необхідною є диференціація людей за критеріями, які враховують найсуттєвіші їх ознаки для досягнення мети управлінського впливу.

У науковій літературі приділяється багато уваги, особливо в останній час, проблемам диференціації населення, зокрема це праці таких учених, як Т. Тіхонов, А. Андрєєв, Н. Давидова, Є. Пахомова, В. Петухов, А. Чепуренко, Ф. Шерега, М. Горшков, І. Розумнова, І. Попова, А. Крута, А. Шевяков, А. Шабунова. Однак поки немає чіткості у визначенні сутнісних моментів диференціації населення, тобто приділяється дуже багато уваги методичному забезпеченню визначення питомої ваги середнього класу в певній країні, що робиться переважно на основі критеріїв, прийнятих у зарубіжній практиці, а також порівнянню тенденцій розвитку середнього класу в країнах із перехідною економікою і країнах з розвинутою ринковою економікою. Тоді як, на нашу думку, для розв'язання проблеми диференціації населення важливо розглянути такі питання:

- співвідношення понять «соціальна стратифікація» і «соціальна диференціація», визначити їх відмінності і спільні риси;
- обґрунтувати критерії визначення середнього класу;
- визначити місце проблематики досліджень середнього класу у вивченні питань диференціації зайнятого населення за критеріями якості трудового життя;
- обґрунтувати критерії якості трудового життя, їх взаємозв'язок і можливості використання для диференціації зайнятого населення;
- охарактеризувати групи диференціації зайнятого населення, окреслити практичну значимість їх виділення, зокрема у вирішенні проблем управління на всіх рівнях.

Перш ніж розв'язувати конкретні питання щодо диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя, необхідно визначитись із сутністю процесів диференціації і соціальної

стратифікації. З теорії соціології відомо, що соціальна стратифікація є процесом розміщення індивідів і груп згори до низу за горизонтальними верствами, чи стратами, за ознаками нерівності у доходах, рівні освіти, обов'язки влади, професійного престижу. Тоді як соціальна диференціація — це процес появи функціонально спеціалізованих інститутів і розподілу праці. Тобто, на думку соціологів, в соціальній стратифікації виявляється соціальна диференціація, але не навпаки. Крім того, соціологами виділяються закриті і відкриті системи стратифікації, що пов'язано з легкістю зміни власного соціального статусу.

Не можна не погодитись із необхідністю розмежування понять «соціальна стратифікація» і «соціальна диференціація», однак, на нашу думку, їх відмінності, визначені соціологами, недостатньо переконливі та чіткі. Так, під час визначення соціальної диференціації йдеться про поділ, з одного боку праці в суспільстві, а з іншого боку, населення за соціальними функціями і ролями, що зумовлений впливом передусім факторів суб'єктивної природи. Адже люди, досягнувши повноліття, визначають самостійно своє місце в суспільстві відносно сфери трудової діяльності, сімейного стану тощо. Своєю чергою, існує ряд чинників об'єктивного характеру, що зумовлюють нерівність у соціальній структурі, наприклад, демографічна характеристика сім'ї — приміром, з повної чи неповної сім'ї; національні традиції, сила впливу релігії на суспільне життя тощо. Тобто, на нашу думку, базовою відмінністю між цими поняттями є природа факторів (суб'єктивні чи об'єктивні), що визначають відповідні процеси, а саме: об'єктивні фактори визначають процеси соціальної стратифікації, суб'єктивні — соціальної диференціації. Цікавим є те, що за соціологічними даними жодне з сучасних суспільств не наблизилось до того, щоб дати всім своїм членам рівні шанси на отримання бажаного соціального статусу¹. Проте, незважаючи на ці факти, на сучасному етапі розвитку в більшості країн світу зміна соціального статусу є відносно легким процесом, що залежить від суб'єктивних факторів. Отже, для характеристики процесів у сучасному суспільстві, які характеризують відносини нерівності між людьми, доцільно використовувати термін «соціальна диференціація».

Як зазначалося під час аналізу міри вивчення в наукових працях питань диференціації працюючого населення, більшість вче-

¹ Российский средний класс: социальная мобильность // Человек и труд. — 2004. — № 7. — С. 26.

них приділяють увагу дослідженню проблем формування середнього класу в країні. Однак у зв'язку з тим, що науковці використовують різні підходи, оцінки процесів формування середнього класу дуже розрізняються.

Аналіз наукових праць російських дослідників дозволяє виділити такі критерії виділення середнього класу в країні: дохід, рівень освіти, професійно-посадовий статус, самоідентифікацію. Своєю чергою, на Заході виділяють інші три критерії належності до середнього класу, а саме: матеріальне забезпечення (дохід, володіння власністю); належність до найбільш повноправної верстви, котра становить основу електорату; законслухняність, високий рівень соціальної відповідальності, прагматичний склад мислення та активна діяльність¹. Всі зазначені критерії певною мірою стосуються формування середнього класу, однак, на нашу думку, не всі з них можна охарактеризувати як первинні. Для цього необхідний концептуальний базис, що дозволив би обґрунтувати систему критеріїв виділення середнього класу.

У своєму дослідженні ми виходили з тієї ролі, яку відіграє середній клас у житті і розвитку суспільства. Як правило, формування середнього класу розглядається як позитивний процес. Чому? Оскільки його сформованість в суспільстві, а це більше 50 % населення, гарантує його стабільність. Але завдяки яким характеристикам середнього класу це стає можливо? На нашу думку, це викликано такими причинами. По-перше, відчуття стабільності в умовах ринкової економіки виникає у людини тоді, коли вона працює і її наполегливість у трудовій діяльності визначає задоволеність матеріальних потреб. Слід зазначити, що поняття «задоволеність» є суб'єктивною категорією, що вимагає під час її оцінювання використання методичних прийомів самоідентифікації. Крім того, необхідно пояснити, чому на першому плані розглядаються саме матеріальні потреби. Це пов'язано з тим, що людина відчуває спокій і задоволена своїм становищем, коли вона в безпеці, яку надає їй в першу чергу матеріальне благополуччя. По-друге, стабільність пов'язана також з мінімізацією рівня ризику, а це можливо досягти, з одного боку, на основі представництва інтересів більшості в парламенті, органах місцевої влади, що, з іншого боку, сприяє створен-

¹ Васильченко В., Щетініна Л. Основні проблеми формування середнього класу в Україні // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 3. — С. 31—35.

ню умов для реалізації активної життєвої позиції з метою отримання середнім класом очікуваних результатів. Однак це можливо, якщо більшість має більш-менш подібні інтереси. На сучасному етапі ряд науковців відмічають низький рівень самоорганізації серед середніх верств, тобто підприємці зорієнтовані на одне, а бюрократія різного рівня, «служивий люд» — на інше¹. Тож основними критеріями належності до середнього класу є: численність представників середнього класу (60—70 %), єдність їх інтересів, задоволення матеріальних потреб, активна життєва позиція.

Наступним питанням, що є предметом цього дослідження, є з'ясування місця проблематики досліджень середнього класу у вивченні питань диференціації зайнятого населення за критеріями якості трудового життя. Як зазначалося вище, сформованість середнього класу є передумовою стабільності в суспільстві, але стабільність не може розглядатись як позитивне явище, коли воно веде до застою. Подібне можна було спостерігати в період існування такої держави, як Радянський Союз. Це означає, що необхідний стійкий розвиток, тобто розвиток в інтересах більшості. Передумовами для цього розвитку є, по-перше, розвиток таких суспільно важливих сфер діяльності, як освіта, медицина (охорона здоров'я), наука, культура, екологія, а по-друге, зорієнтованість усіх суб'єктів (найманих працівників, роботодавців і держави) на самореалізацію і розвиток. Однак зрозуміло, що така зорієнтованість більшості населення в суспільстві можлива лише за умови стабільності його становища, тобто коли мінімізовано всі можливі ризики — банкрутства, втрати роботи, бідності тощо. Таким чином, середній клас слід розглядати як основу розвитку суспільства, орієнтованого на підвищення якості трудового життя, під якою ми розуміємо динамічне поняття, що характеризує відповідність умов трудової діяльності і її результатів як суб'єктивним очікуванням працівника (роботодавця), так і світовим стандартам в соціально-трудої сфері². Крім того, на нашу думку, на сучасному етапі соціально-економічна політика в країні має бути спрямована саме на формування високих стандартів

¹ Российский средний класс: социальная мобильность // Человек и труд. — 2004. — № 7. — С. 27.

² Щетініна Л.В. Рівні і показники оцінювання якості трудового життя населення // Научное обеспечение реформирования экономических отношений в условиях рыночной экономики. — Симферополь: КИБ. — С. 78—81.

трудового життя, а не середнього класу, оскільки це вже вчорашній день з огляду на тенденції в країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, наприклад, А.А. Шліхтер¹ зазначає, що «розуміння того, що багатство нації, виражене у показниках національного доходу та ВВП, не означає ще досягнення суспільством добробуту, постало у свідомості західних політичних керівників». На підтвердження цього він наводить слова президента США Р. Ніксона (1972 р.): «...виходячи з усього, американська нація ніколи раніше не була настільки багатою, як сьогодні, й одночасно не відчувала так мало задоволення від цього»².

З огляду на розглянуті положення необхідно виділити критерії якості трудового життя, за якими можлива диференціація працюючого населення з метою розробки відповідних заходів регулювання задля досягнення цілей стійкого розвитку суспільства. Ці критерії, як зазначалося, мають якомога повніше характеризувати предмет управління за тими аспектами, що відповідають його меті. На нашу думку, показники якості трудового життя потрібно розподілити за такими трьома групами критеріїв (рис. 10.1):

1. Готовність до самореалізації:

а) орієнтація особистості на самореалізацію та розвиток (бажання) (**О**) — характеризується актуалізацією потреби в самореалізації і розвитку (рейтинг потреби), інноваційною орієнтацією особистості (тобто, що обирає людина, коли перед нею постає вибір — пошук нового чи підтримання традицій); рівнем активної життєвої позиції (наскільки домінує образ незалежної людини, яка розраховує на власні сили, здатна самостійно визначати власні цілі і досягати їх; базовою посилкою для цієї людини виступають особистісні якості, знання і здібності);

б) можливості реалізації орієнтації особистості на самореалізацію і розвиток (здібності, орієнтація роботодавця на створення умов для самореалізації і розвитку) (**М**). Оцінювання здібностей людини можна здійснювати на основі методичних прийомів самоідентифікації, коли визначається суб'єктивна думка про міру досягнутої реалізації її професійно-кваліфікаційного потенціалу. Крім того, важ-

¹ Шліхтер А.А. Качество жизни в странах с рыночной экономикой: концепции, измерение, оценки // Человек и труд. — 2008. — № 4. — С. 9.

² The Quality of American Life. — Englewood Cliffs, NJ, 1981. — P. 4.

ливою характеристикою можливостей має бути оцінка самоефективності людини (адаптаційних можливостей), яка, як доведено даними досліджень, підвищується зі збільшенням тривалості навчання, тобто як формальний показник можна використовувати кількість років навчання. Щодо оцінювання орієнтації роботодавця та держави на створення умов для самореалізації і розвитку, то можливе використання показників із тематичного блоку «самореалізація».

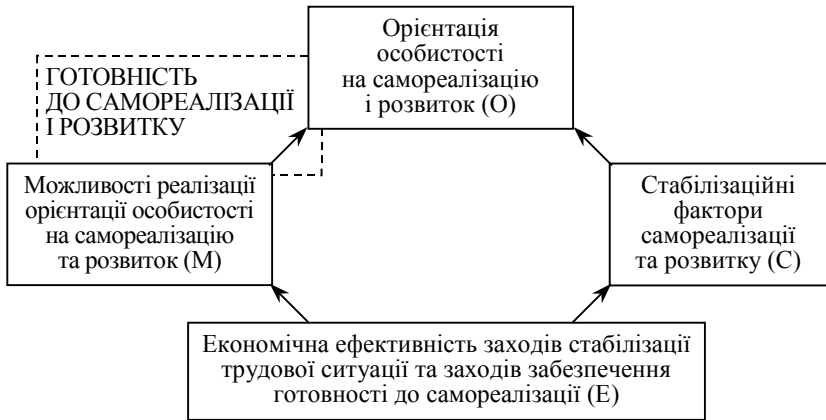


Рис. 10.1. Критерії диференціації працюючого населення в контексті підвищення якості трудового життя

2. Стабілізаційні фактори самореалізації і розвитку (С) — це фактори, що впливають на повноту реалізації потенціалу розвитку працівника (бажання і здібності) і характеризуються системою показників. Тобто високі значення показників (позитивна динаміка) дозволяють відчути працівнику стабільність власної трудової ситуації — належне матеріальне забезпечення розширеного відтворення робочої сили (тематичні блоки — «доходи працюючих», «соціальний захист»), відновлення працездатності і збереження здоров'я працівника (тематичні блоки — «організація виробничого процесу», «умови праці», «соціальний захист працюючого»). Однак стабільність трудової ситуації (стабілізаційні фактори) не визначає готовність до самореалізації, оскільки не впливає на психологічні особливості особистості, її індивідуально-особистісні риси, а також орієнтацію (бажання) роботодавця

забезпечувати самореалізацію працівників. Хоча характеристика стабілізаційних факторів за системою показників може свідчити про необхідність цілеспрямованого впливу на підвищення готовності до самореалізації. Так, наприклад, аналіз причин високого рівня травматизму або значної кількості нещасних випадків на підприємстві може виявити їх детермінованість недостатньою кваліфікацією персоналу. Крім того, високий рівень доходів і соціального забезпечення працюючих може свідчити про очікування роботодавця щодо наявності у працівника потенціалу розвитку, а також його готовності до реалізації цього потенціалу.

За умови нестабільності трудової ситуації працівник змушений витратити додатково енергію і кошти на забезпечення її стабільності, що позначається на повноті реалізації потенціалу розвитку працівника, оскільки останній витрачається на підтримання життєво необхідного рівня, тобто відбувається переорієнтація використання здібностей працюючого на інші цілі, відмінні від цілей власного розвитку.

3. Економічна ефективність (Е):

а) заходів стабілізації трудової ситуації;

б) заходів забезпечення готовності до самореалізації.

Оцінювання економічної ефективності заходів стабілізації трудової ситуації доцільне з огляду на необхідність оцінювання їх дієвості. Безпосередня оцінка економічної ефективності заходів можлива лише за тематичним блоком «Умови праці» [матеріальні витрати внаслідок травм і профзахворювань (рівень підприємства); співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорони праці до витрат на доплати, пенсії, пільгові відпустки (державний рівень)]. За іншими тематичними блоками не можна прямо оцінити економічну ефективність. Так, за тематичним блоком «Доходи» на рівні підприємства при підвищенні частки витрат на оплату праці необхідним є, як показує світовий досвід, дотримання співвідношення не нижче 2/3 новоствореної вартості, а рентабельність не вище її 1/3¹, тобто базовим показником економічної ефективності в даному випадку виступає рентабельність. Не менш важливою є оцінка ефективності заходів за цим тематичним блоком на рівні держави за показниками співвідношення між заробітною платою і прожитковим мінімумом

¹ Основи економічної теорії / За ред. С.В. Мочерного. — Тернопіль: ТАРНЕКС, 1993. — С. 311.

та податкового тиску, що мають найтісніші зв'язки з рівнями бідності і безробіття відповідно. Наступний тематичний блок «Організація виробничого процесу» характеризується показниками — витрати на раціоналізацію робочих місць та рівень організації праці, позитивна тенденція яких має підвищувати рівень продуктивності праці. Якщо розглянути показники цього блоку на рівні держави, а саме витрати на НДДКР, то оцінювання їх ефективності має базуватися на розрахунках продуктивності НДДКР (обсяг ВВП / витрати НДДКР). Ще одним тематичним блоком в цій групі заходів є «Соціальний захист», який включає такі показники, як витрати на формування соціального пакета в розрахунок на одного працівника на рівні підприємства, а також витрати на функціонування системи соціального захисту працівників на рівні держави. Ефективність цих витрат можливо оцінити за допомогою показників, що характеризують втрати від плинності персоналу та співвідношення надходжень і витрат системи соціального захисту працюючих.

Окрім оцінювання економічної ефективності заходів стабілізації трудової ситуації, важливим є проведення цієї оцінки для заходів забезпечення готовності до самореалізації з точки зору обґрунтування їх доцільності та мотивації роботодавця щодо їх фінансування. Показники, які характеризують дану групу заходів, включено в тематичний блок «Самореалізація» — бажання і можливість самореалізації (індивідуальний рівень), рівень витрат на професійне навчання і розвиток персоналу (рівень підприємства); рівень витрат на освіту (рівень держави). На індивідуальному рівні віддачу від реалізації працівником власного потенціалу розвитку характеризує показник «участь у прибутках», оскільки сприяє забезпеченню взаємозв'язку між самореалізацією, прибутками підприємства і доходами працівника. Своєю чергою, економічна ефективність цієї групи заходів на рівнях підприємства і держави може визначатися на основі оцінювання рентабельності внутрішніх інновацій, віддачі витрат на освіту (обсяг НДДКР / витрати на освіту). Слід пам'ятати, що витрати на забезпечення готовності до самореалізації і розвитку не дають швидких результатів (часовий лаг становить не менше одного року), але досягнуті результати мають, як правило, позитивну динаміку і довгостроковий характер.

Важливим питанням, від якого залежить цінність запропонованого підходу до диференціації працюючого населення, є методичне забезпечення цієї процедури. Слід зазначити, що диферен-

ціація працюючого населення за критеріями якості трудового життя може проводитися у двох випадках:

- при порівнянні з еталоном (наприклад, середній рівень показників в країнах ЄС, показники за критеріями провідних компаній тощо);
- при порівнянні з метою оцінювання переваг (наприклад, між-державні порівняння, порівняння підприємств).

Принциповим положенням при проведенні оцінювання якості трудового життя для потреб диференціації працюючого населення на трьох рівнях (індивідуальному, рівнях підприємства і держави) є, по-перше, відмова від усереднення показників, оскільки кожна група критеріїв відіграє власну роль, по-друге, відмова з причин, вказаних вище, від визначення інтегрального індексу якості трудового життя.

Так, за кожною групою критеріїв відповідно до обраного рівня розраховується інтегральний індекс як добуток індексів порівняння вихідних показників з еталонними (базовими). Результати розрахунку інтегральних індексів групуються за такими інтервалами значень:

високий рівень — $I_m^n > 0,7$;

середній рівень — $0,3 < I_m^n \leq 0,7$;

низький рівень — $I_m^n \leq 0,3$.

Далі на основі групування інтегральних індексів за їх значеннями визначається група диференціації, але це стосується лише тих критеріїв якості трудового життя, інтегральні індекси яких набули значень високого чи низького рівня, оскільки в даному випадку можлива однозначна оцінка. Якщо значення індексу — на середньому рівні, то в даному випадку необхідні додаткові розрахунки, пов'язані з визначенням динаміки індексів, а також інтенсивності змін. Якщо динаміка позитивна, а інтенсивність змін не менше 10 % (поріг відчутності), то група критеріїв якості трудового життя прирівнюється до високого рівня, в протилежному разі (динаміка негативна або інтенсивність змін менше 10 %) — до низького рівня. Нижче наведені групи диференціації працюючого населення, а також відповідні стратегії поведінки індивіда, підприємства або держави (табл. 10.2).

Отже, як бачимо, оцінювання якості трудового життя відповідно до даного підходу дасть змогу забезпечити адресність управлінських впливів, спрямованих на її підвищення.

Таблиця 10.2

**ГРУПИ ДИФЕРЕНЦІАЦІ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ
ЗА КРИТЕРІЯМИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

	Характеристика групи	Назва групи	Стратегії поведінки		
			Індивідуальний рівень	Рівень підприємства	Державний рівень
1	$O^b M^b C^b E^b$	Група довгострокового співробітництва			
2	$O^b M^b C_{н} E_{н}$	Група потенціалу розвитку	Використання переваг	Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, оцінка можливостей її корекції	Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, оцінка можливостей її корекції
3	$O^b M^b C_{н} E_{н}$	Група короткострокових переваг	Мобільність, використання переваг	Використання переваг, контроль за механізмами реалізації політики розвитку, розв'язання проблеми забезпечення	Використання переваг, контроль за механізмами реалізації політики розвитку, розв'язання проблеми забезпечення
4	$O^b M^b C_{н} E^b$	Група короткострокового співробітництва	Мобільність, використання переваг	Використання переваг, вирішення проблеми забезпечення	Використання переваг, вирішення проблеми забезпечення
5	$O_{н} M_{н} C^b E^b$	Група дефіциту мотивацій розвитку	Профориєнтаційна (психологічна) допомога, мобільність	Розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації (розвиток освіти і науки)

Закінчення табл. 10.2

		Стратегії поведінки		
		Індивідуальний рівень	Рівень підприємства	Державний рівень
6	Характеристика групи $O_n M_n C_n E_n$ Група застою	Профпрієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність	Використання переваг мотиваційної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Розв'язання проблеми забезпечення, розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації
7	$O_n M_n C_n E_n$ Група виживання	Профпрієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність	Розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації, контроль за механізмами реалізації політики розвитку	Розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації, контроль за механізмами реалізації політики розвитку
8	$O_n M_n C_n E_n^B$ Група очікування змін	Профпрієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність	Збільшення витрат на стабілізацію стану персоналу, розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Розв'язання проблеми матеріального добробуту, розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації
9	$O^B M_n C_n E_n^B$ Група обмежених можливостей	Мобільність за умови наявності альтернатив	Використання переваг мотиваційної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Використання переваг мотиваційної культури, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації

10	$O^B M_n C_n E_n$	Група ризику (обмежених перспектив)	Мобільність	Використання переваг мотивації розвитку, розв'язання в'язання проблеми забезпечення, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Використання переваг мотивації розвитку, розв'язання проблеми матеріального добробуту, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації
11	$O^B M_n C^B E_n$	Група саморозвитку (забезпеченості)	Мобільність за умови наявності альтернативи	Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації
12	$O^B M_n C_n E^B$	Група економічної орієнтації	Мобільність	Розв'язання проблеми забезпечення, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації	Розв'язання проблеми матеріального добробуту, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації
13	$O_n M^B C^B E^B$	Група незрілості	Професійна орієнтація (психологічна) допомога	Розвиток корпоративної культури	Розвиток національної ідеї
14	$O_n M^B C_n E_n$	Група формування переваг	Професійна орієнтація (психологічна) допомога, мобільність	Розвиток корпоративної культури, розв'язання проблеми забезпечення	Розвиток національної ідеї, розв'язання проблеми матеріального добробуту
15	$O_n M^B C^B E_n$	Група формування зрілості			Розвиток національної ідеї, контроль за механізмами реалізації політики розвитку
16	$O_n M^B C_n E^B$	Група формалізації розвитку	Професійна орієнтація (психологічна) допомога, мобільність	Розв'язання проблеми забезпечення, розвиток корпоративної культури	Розв'язання проблеми матеріального добробуту, розвиток національної ідеї

Література

1. *Васильченко В., Щетініна Л.* Основні проблеми формування середнього класу в Україні // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 3. — С. 31—35.
2. *Григорович Н.В.* Гідна праця в Україні: національні особливості вимірювання // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т 3. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 97—108.
3. *Организационное поведение* / Под ред. Р.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. — СПб.: Питер, 2004. — 432 с.
4. *Основи економічної теорії* / За ред. С.В. Мочерного. — Тернопіль: ТАРНЕКС, 1993. — 688 с.
5. *Российский средний класс: социальная мобильность* // Человек и труд. — 2004. — № 7. — С. 25—29.
6. *Шаульська Л.В.* Якість трудового життя: стан, проблеми і напрямки вирішення // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т 1. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 457—468.
7. *Шлихтер А.А.* Качество жизни в странах с рыночной экономикой: концепции, измерение, оценки // Человек и труд. — 2008. — № 4. — С. 3—22.
8. *Щетініна Л.В.* Рівні і показники оцінювання якості трудового життя населення // Научное обеспечение реформирования экономических отношений в условиях рыночной экономики. — Симферополь: КИБ. — С. 78—81.
9. *The Quality of American Life.* — Englewood Cliffs, NJ, 1981. — P. 4.

РОЗДІЛ 11

СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНІ ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ

11.1. Інвестування у контексті глобальної соціалізації розвитку

У сучасних умовах розвитку, поряд із науково-технологічними, інформаційними, фінансово-економічними, все більш значними стають соціальні виміри глобальних трансформацій. Забезпечення соціалізації економічного розвитку ставить нові вимоги до використання інвестиційних ресурсів із їх пріоритетною орієнтацією на збалансований та гармонійно узгоджений за всіма параметрами соціальний розвиток людини. Дослідження цих проблем актуалізується і сучасною світовою економічною кризою, що негативно позначається як на фінансовому та виробничому секторах, так і соціальній сфері.

Розв'язання соціально-економічних проблем глобального розвитку базується на теоретичних засадах виявлення та дослідження закономірностей і суперечностей міжнародної взаємодії суб'єктів міжнародних економічних відносин в інвестиційно-соціальній сфері. Зарубіжна наукова думка, представлена такими вченими, як Д. Белл, Т. Бентлі, Дж. Б'юкенен, Р. Вернон, Дж. Гелбрейт, М. Гальвановський, С. Долгов, П. Друкер, К. Ероу, Л. Ерхард, Дж. Майер, М. Вжосек, Дж. Маршалл, А. Мовсесян, Д. Норт, С. Огнівцев, В. Ойкен, Д. Олесевич, Лі Радеба, Дж. Сорос, Дж. Стігліц, Ф. Фукуяма, О. Юданова та ін., орієнтована на аналіз проблематики інвестиційного глобалізму включно з його соціальним компонентом. У працях вітчизняних науковців В. Андрійчука, О. Білоруса, В. Білошапки, В. Вергуна, Б. Губського, О. Мозгового, Д. Лук'яненка, З. Луцишин, В. Новицького, Є. Панченка, Ю. Пахомова, А. Поручника, О. Рогача, В. Сіденка, С. Сіденко, А. Філіпенка, Т. Циганкової, В. Чужикова, А. Чухна, В. Шевчука та багатьох інших обґрунтовуються національні інтеграційні пріоритети, механізми залучення й ефективного використання іноземних інвестицій у реалізації соціально значущих проектів і програм.

Однак у представницькому науково-теоретичному та практичному аспектах проблеми глобальної соціалізації як однієї з ключових тенденцій світогосподарського розвитку висвітлено недостатньо. Окремого розгляду вимагає соціальний компонент прямих іноземних інвестицій (ПІІ) насамперед транснаціональних корпорацій (ТНК) та міжнародних організацій. З урахуванням зазначеного актуальним є дослідження впливу іноземних інвестицій на соціальну складову економічного розвитку України та розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності їх використання, оптимізації масштабів, структури й адресності.

Економічний, соціально-політичний, культурний розвиток людства на межі ХХ—ХХІ ст. відбувається під знаком глобалізації. Зростають міжнародна торгівля та інвестиції, небачених досі масштабів досягла диверсифікація світових фінансових ринків і ринків робочої сили, відчутно зросла роль ТНК у світогосподарських процесах, загострилася глобальна конкуренція, з'явилася система глобального менеджменту.

Населення світу, що пережило у ХХ ст. потрясіння двох світових війн, холодну війну, загрозу ядерного апокаліпсису й екологічні катастрофи, вступило у нове тисячоліття — еру глобалізації — зі своїми старими соціальними хворобами: бідністю, безробіттям, злочинністю, тероризмом, корупцією, наркоманією, демографічними проблемами, СНІДом, епідеміями, неконтрольованою міграцією тощо, руйнівна сила яких дедалі наростає. Людство вже відчуває втому від соціальної й економічної нерівноправності, політичної, расової, національної, релігійної та міжконфесійної нетерпимості.

Витоки глобалізації припадають на ХVІ і ХVІІ ст., коли стійке економічне зростання в Європі поєднувалося з успіхами у мореплавстві й географічними відкриттями. В результаті цього португальські та іспанські торговці поширили свій вплив по всьому світу та зайнялися колонізацією Америки. У ХVІІ ст. голландська Ост-Індська компанія, що торгувала з багатьма азійськими країнами, стала першою справжньою міжнаціональною компанією. У ХІХ ст. швидка індустріалізація привела до зростання торгівлі й інвестицій між європейськими державами, їх колоніями і США. У цей період несправедлива торгівля з країнами, що розвивалися, мала характер імперіалістичної експлуатації. У першій половині ХХ ст. процеси глобалізації були перервані двома світовими війнами і періодом економічного спаду, що їх розділяв.

Після Другої світової війни глобалізація оновила прискореними темпами. Їй сприяли поліпшення технологій, що сприяли прискоренню морських, залізничних і повітряних перевезень, а також доступності міжнародного телефонного зв'язку. Усуненням бар'єрів для міжнародної торгівлі з 1947 р. займалася Генеральна угода з тарифів і торгівлі (ГАТТ) — серія угод між основними капіталістичними країнами, що розвиваються. У 1995 р. 75 учасників ГАТТ утворили Всесвітню торгову організацію (ВТО). З того часу ще більше 20 країн приєдналося до ВТО, й близько 25 ведуть переговори про майбутній вступ.

Сучасна глобалізація виявляється суперечливим результатом тривалого історичного розвитку людства. По-перше, сучасні економічні, соціально-політичні і культурні процеси набули об'єктивного характеру. Однак у них беруть участь люди, які мають свободу вибору, включно із цариною світогляду, і ніхто не може зняти з них відповідальності за те, що відбувається. Історія твориться людьми, а не безликими законами. Це не означає, що ми можемо радикально змінити хід історії, але ми відповідальні за те, якого напрямку набуває історичний розвиток.

По-друге, глобалізація означає, що на перший план виходять інтереси світової співдружності у цілому, а також тих інститутів і організацій, які ці інтереси представляють і захищають. Зазвичай «рушіями» глобалізму постають найбільш сильні економічно і політично члени світової співдружності. Це призводить до того, що слабкі учасники такого процесу виявляються залежними від сильніших.

По-третє, не можна не бачити, що глобалізації передував процес руйнування раніше майже нездоланих бар'єрів між націями і культурами. Тепер глобалізаційні процеси, що набирають силу, створюють небезпеку подавлення локальних культур в ім'я якихось «універсальних цінностей».

Таким чином, глобалізація створює напруження між універсальними всезагальними інтересами й інтересами приватними — індивідуальними або груповими. У такому випадку можна говорити про ті загрози, які глобалізація створює для окремих національних, культурних і релігійних груп.

У 2005 р. Нельсон Мандела заявив, що «масова бідність та нерівність є найбільш жакливими лихами нашого часу — часу, коли світ пишається запаморочливими досягненнями в науці, тех-

нологіях, промисловості та накопичення багатства, що стоять в одному ряду з такими проявами соціального зла, як рабство та апартеїд»¹.

За даними ООН, сукупні доходи п'ятисот найбагатших людей світу перевищують сукупний дохід бідної частини населення земної кулі, яка налічує 416 млн осіб. Між цими двома полюсами знаходяться 2,5 млрд осіб, що живуть менше ніж на 2 дол. в день, таким чином, на 40 % населення світу припадає 5 % світового доходу. Для порівняння: на частку багатіїв (10 %), з яких майже всі проживають у країнах з високим доходом, доводиться 54 % бідного населення у світі. Природним наслідком крайньої нерівності у світовому масштабі є те, що навіть обмежений перерозподіл зверху вниз здатний радикально вплинути на бідність. За оцінками ООН, виконаними з використанням бази даних про розподіл доходів у світі, для того щоб підняти рівень життя 1 млрд осіб, що живуть менше ніж на 1 дол. в день, над порогом крайньої бідності, потрібно витратити 300 млрд дол. Ця сума становить 1,6 % доходу 10 % найбільш заможного населення світу². Звичайно, наведена цифра відображає статичне перерахування фінансових коштів, оскільки забезпечення стійкого скорочення бідності вимагає динамічних процесів щодо виходу бідних країн і народів із стану крайнього зубожіння.

Видатний гуманіст нашого часу Папа Римський Іоанн Павло II на Асамблеї парламентаріїв світу у 2000 р. заявив: «Ганебно для суспільства добробуту сучасного світу, коли багаті стають ще багатшими, тому що багатство відтворює багатство, а бідні стають ще біднішими... В умовах глобалізації ринків багаті та розвинуті країни налаштовані на всебічне покращання своїх економічних умов, тоді коли бідні країни — якщо вони позбавлені всякої надії на подальший розвиток — занурюються у ще більшу бідність».³

Негативний прояв глобалізаційних явищ і процесів передбачав ще академік В. Вернадський, який бачив об'єктивні можливості для

¹ New Thinking on Aid and Social Insurance. Somerset, United Kingdom. — Development Initiatives. 2005. — P. 324.

² Доклад о развитии человека 2005. Международное сотрудничество на перепутье: помощь, торговля и безопасность в мире неравенства: Пер с англ. — М.: Весь Мир, 2005. — С. 4 [Електронний ресурс] / <http://www.undp.org.ua>

³ *Mittelman J. H. How Does Globalization Really Work? / Globalization: Critical Reflections / J. H. Mittelman (ed.). Boulder, Colo.; L.: Lynne Rienner Publishers, Inc., 1997. P. 231.*

формування ноосфери: сфери глобального людського розуму, планетаризації свідомості. Однак, на жаль, ніхто з учених до цього часу не зміг передбачити, що природні процеси глобалізації як форми інтернаціоналізації та інтеграції розвитку будуть штучно повернуті у напрямі силової глобалізації в інтересах наймогутніших корпорацій і країн-глобалізаторів. Головним наслідком злоякісного, силового напрямку розвитку глобалізаційних процесів уже на початку XXI ст. став феномен глобалізму, який дуже швидко трансформується в глобальну економічну систему. Остання розвивається настільки інтенсивно, що шанси на позитивний природно-інтеграційний напрям розвитку глобалізації людство вже, очевидно, втратило.

Наслідком глобальних проблеми є **«соціальні виклики» глобалізації**, які умовно поділяють на локальні, регіональні та цивілізаційні (рис. 11.1).

Характер взаємодії *глобального* та *локального* визначається тим, що локальність включається у глобальність, тобто існування локального неможливе без існування глобального, та навпаки. Будь-яка дія, у тому числі та, що є проявом глобального, є локалізованою у часі та просторі. Глобальне завжди проявляється тільки в конкретних локальних явищах і набуває свого змісту в специфічних локальних умовах. Глобалізація формує універсальні цінності для світу, проте їх трактування на локальному рівні буде суттєво відрізнятись.

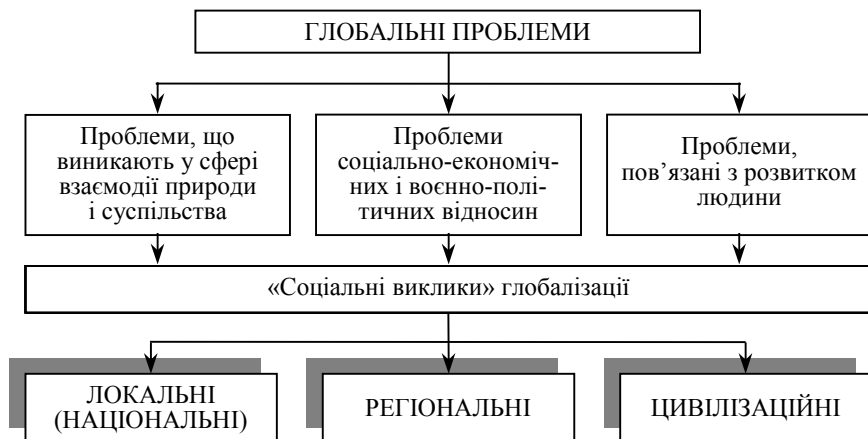


Рис. 11.1. «Соціальні виклики» глобалізації

Так, наприклад, глобалізація звузила локальні (національні) можливості впливати на економіку. Цей виклик поставив під питання можливості побудови соціальної держави в країнах, які розвиваються. Глобалізація створює клуб країн-чемпіонів. Це — клуб обраних країн. Хто з незахідних країн увійшов до світу глобальної економіки? Наведемо дані, які є в літературі: десять країн — Бразилія, Індія, ЮАР, Туреччина, Польща, Південна Корея, Китай, Аргентина, Мексика, Індонезія (до 1998 р.). Тут немає, скажімо, і Саудівської Аравії з її нафтою, тому що тут пред'являються несировинні вимоги. Вважається, що сировина, озброєння, товари первинної індустріальної переробки не можуть характеризувати країну як учасницю глобальної економіки, що подібна участь формується високотехнологічними та інформаційністкими продуктами або продуктами доміантними, або монополюно представленими на ринку.

У ХХІ ст. разом із процесом глобалізації відбувається процес *регіоналізації*, тобто регіон, як чинник, все більше впливає на стан системи міжнародних відносин, відбувається зміна співвідношення між глобальними і регіональними складниками світової політики, а також посилюється вплив регіону на справи усередині держави. До того ж регіоналізація стає характерною не тільки для держав з федеральною формою устрою, а й для унітарних держав, цілих континентів і частин світу. Наочним прикладом регіоналізації є «Європейський союз», де природний розвиток процесу регіоналізації призвів до вироблення концепції «Європи регіонів», що відображає збільшене значення регіонів і має на меті визначити їх місце в ЄС.

Серед *цивілізаційних викликів глобалізації* найчастіше фігурують проблеми миру і роззброєння, екологічна, демографічна, енергетична, сировинна, продовольча, подолання бідності та відсталості. У міру розвитку людської цивілізації можуть виникати і вже виникають нові глобальні проблеми. Так, до групи глобальних стали відносити проблему освоєння та використання ресурсів Світового океану, освоєння і використання космосу. Дослідження цих проблем дозволяє помітити, що вони тісно взаємопов'язані, зокрема, енергетична та сировинна проблеми — з екологічною, екологічна — з демографічною, демографічна — з продовольчою тощо. Тому їх аналіз, пошук шляхів розв'язання являє собою складне завдання.

Зміни, що відбулись у 1970—1980 і особливо у 1990-ті роки, дають підстави вести мову про зміну пріоритетів у глобальних проблемах. Якщо в 1960—1970-х рр. головною вважалась про-

блема запобігання світовій ядерній війні, то нині на перше місце одні спеціалісти висувують екологічну проблему, другі — демографічну, треті — проблему бідності та відсталості. Проте з певною умовністю всі ці проблеми можна назвати пріоритетними, оскільки глобальні проблеми безпосередньо пов'язані з виживанням людства, хоча вони і породжені різними факторами, а отже, є об'єктами наукового дослідження світової економіки, соціології, права, біології, географії, екології, океанології тощо.

У підсумку можемо зробити висновок, що внаслідок глобальної інтеграції, що відбувається в світі, соціальні негаразди різних країн поглиблюються, оскільки глобалізація — це процес, із розгортанням якого на перший план виходять проблеми загальносвітового характеру. Проблемність глобалізації як феномену і процесу зумовлена її парадоксальністю, вона має об'єктивний характер, бо одночасно являє собою результат діяльності людей, які керуються сповна визначеними особистими і корпоративними уявленнями про світ і місце людини у ньому.

Глобальною тенденцією ХХ ст. є **соціалізація суспільства**. Як зазначав М.А. Бердяєв, «проблема соціалізму, що має світове значення, дуже складна і має різні сторони. Крім того, дуже різній оцінці підлягає метафізична і духовна сторона соціалізму та його соціальна і економічна сторона»¹.

Соціалізація суспільства включає в себе пізнання людиною соціальної дійсності, оволодіння навичками практичної індивідуальної і групової роботи. Поняття соціалізації стосується якостей, яких індивід набуває в процесі соціалізації, і психологічних механізмів, за допомогою яких досягаються бажані зміни.

Тенденція **глобальної соціалізації** вказує на наявність якісних змін соціального складника розвитку. Це насамперед загрожує людині, бо її доля у майбутньому — головний імператив сучасного стану глобального розвитку. Таким чином, яке місце посяде людина у новому глобалізованому світі, у новій глобальній економіці, таким і буде суспільний розвиток. Проблема також полягає у тому, наскільки і як кожна окрема людина здатна адаптуватися до змін умов життя під впливом глобальних факторів і глобальних ефектів розвитку. Соціальне відтворення так само важливе, як і економічний розвиток.

¹ Бердяєв Н.А. О рабстве и свободе человека / Н.А. Бердяев // Мир философии. — М., 1991. — Ч. 2. — С. 483.

Під тиском глобалізації змінюється соціальна сфера з її інститутами та інфраструктурою, тобто трансформується соціальна структура суспільства.

В умовах постіндустріального суспільства й глобалізації національний соціальний розвиток країн світу залежить від здатності ефективно використовувати не лише свої традиційні, а й інтернаціоналізовані ресурси іноземних держав та міжнародних інституцій.

Уперше проблема соціальної спрямованості іноземного інвестування постала у 1947 р., коли державний секретар США Дж.К. Маршалл виклав свій план європейської реконструкції, що передбачав протягом наступних трьох років надати країнам Європи допомогу в розмірі 13 млрд дол. При цьому Америка керувалась як моральними спонуваннями, так і визнанням того, що її успіх та безпека залежать від відбудови Європи¹.

Наступним поштовхом розвитку іноземного інвестування соціального спрямування стало визначення напрямів та обсягів іноземної допомоги (наприкінці 1960-х років), коли Комісія з міжнародного розвитку, створена Світовим банком, закликала донорів довести обсяг такої допомоги до 0,7 % валового національного доходу, базуючись на тому, що максимальне використання світових ресурсів — як гуманітарних, так і фізичних, яке неможливе без міжнародного співробітництва, корисне не лише для економічно слабких країн, а й для сильних і багатих.

Стосовно соціальної спрямованості ПІІ варто зазначити, що існує тісний зв'язок між надходженням прямих іноземних інвестицій і соціальними показниками життя населення країни-реципієнта. Найкращим прикладом реального впливу ПІІ на підвищення рівня життя населення країни-реципієнта є Китай, де зростаючі надходження ПІІ позитивно вплинули на рівень життя 400 млн осіб, Малайзія, Сінгапур, Таїланд, Чилі тощо. Найбільш вражаючим прикладом є Ірландія, яка спромоглася досягти економічного зростання приблизно на 8 % на рік у 1990-х роках завдяки ефективному привабленню та розміщенню у країні ПІІ².

Прямі іноземні інвестиції — це не лише потоки капіталів, а й довгострокові інтереси, технології, менеджмент, продуктивна

¹ Human Development Reports 1995—2005 [Електронний ресурс] / www.hdr.undp.org

² UNCTAD. World investment report 2003: FDI Policies for Development: National and International Perspectives. — New York and Geneva: United Nations, 2003. — 304 p.

здатність тощо, які можуть впливати на стабільний розвиток і зниження рівня бідності різними шляхами. Бідність традиційно визначається як індивідуальна нестача для досягнення відповідного мінімального рівня забезпеченості монетарними ресурсами для насичення індивідуальних необхідних потреб.

В оцінюванні ефекту ПІІ на зниження бідності населення треба розрізняти прямі та непрямі (опосередковані) впливи. Очевидним є те, що ПІІ мають прямий вплив через зростання рівня зайнятості та доходів працівників, які працюють в інвестиційних проектах (компаніях з іноземним капіталом). Складнішим є визначення непрямих впливів. Найбільш важливими з них є якісні непрямі впливи ПІІ на весь спектр питань людського розвитку: такі як підвищення рівня кваліфікації, освіта, житлове будівництво, покращення здоров'я, інші аспекти поліпшення життя персоналу, який працює на інвестиційний капітал (рис. 11.2).

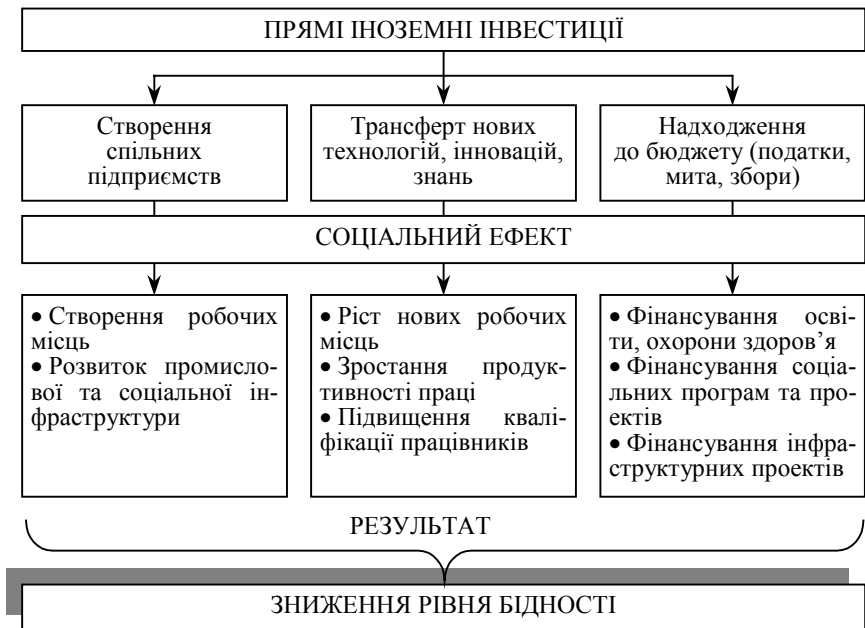


Рис. 11.2. Зв'язок між прямими іноземними інвестиціями та зниженням бідності

Таким чином, можемо зробити висновок, що прямі іноземні інвестиції — це інтегральна частина механізму зниження рівня бідності населення, особливо дохідної бідності населення країни-реципієнта через динаміку розвитку економіки та супутні наслідки від прямого іноземного інвестування, яке потребує контролю з боку реципієнта як на національному, регіональному, так і на міжнародному рівнях.

11.2. Інвестиційні фактори соціально орієнтованого розвитку економіки України

На початку нового тисячоліття людський розвиток має стати стратегічною метою соціально-економічної політики будь-якої держави. Україна наразі проходить важливий період реалізації своєї мети щодо підвищення рівня соціального, економічного і демократичного життя до рівня, відповідного європейським стандартам. На підставі аналізу основних кількісних та якісних параметрів стану соціальної сфери України констатуємо, що фактична модель ринкової трансформації, запроваджена в процесі реформування економіки України, не мала необхідної соціальної спрямованості, й значна частина проблем, які накопичилися за цей період, породжена розбалансуванням економічних, соціальних і політичних чинників трансформаційного процесу.

Індекс людського розвитку (ІЛР) позиціонує нашу державу як країну із середнім рівнем людського розвитку, що унаочнено в табл. 11.1.

Демографічна криза в Україні виявляється не лише у зменшенні чисельності населення, а насамперед у погіршенні його якості. Йдеться, безперечно, про поганий стан здоров'я, невідповідний сучасним вимогам рівень освіти, низьку економічну активність широких верств населення, ціннісні орієнтири та очікування, несумісні з ринковою економічною системою, тощо.

Зазначені тенденції необхідно оцінювати з урахуванням і низки негативних наслідків так званої соціальної орієнтації бюджету. По-перше, головний акцент упродовж тривалого часу робиться на підвищенні соціальних трансфертів, які у деяких випадках перевищують доходи від зайнятості, що неминуче руйнує моти-

вацію активної поведінки на ринку праці. По-друге, соціальні зобов'язання держави повністю не виконуються, що дає обґрунтовані підстави для критики. По-третє, практично невинний виборчий процес і пов'язані з цим обіцянки не дають можливості переоцінити обсяг узятих зобов'язань, відхилити соціально несправедливі та фінансово необґрунтовані.

Таблиця 11.1

ІНДЕКС ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ЗА 1990—2007 рр.*

Рік звіту ООН	Рік моніторингу	ІЛР України	Світовий ІЛР	Рейтинг України за ІЛР	Кількість країн у рейтингу ІЛР
1993	1990	0,800	–	45	177
1998	1995	0,748	0,772	78	174
1999	1997	0,721	0,706	91	174
2000	1998	0,744	0,712	78	174
2001	1999	0,742	0,716	74	162
2002	2000	0,755	0,722	80	173
2003	2001	0,766	0,722	75	175
2004	2002	0,777	0,729	70	177
2005	2003	0,766	0,741	78	177
2006	2004	0,774	0,741	77	177
2007	2005	0,788	0,743	76	177

* Складено за джерелом: Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України // ПРООН. Україна, травень 2008 р.

Україна не в змозі розв'язати всі соціальні проблеми своїх громадян за рахунок внутрішніх ресурсів, тому постає необхідність залучення соціально орієнтованих іноземних інвестицій, котрі покликані надати важливий імпульс для оздоровлення економіки України, передусім поліпшити добробут населення.

¹ Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України // ПРООН. Україна, травень 2008 р.

Євроінтеграційний напрям розвитку української економіки, поступове входження у світову систему поділу праці, налагодження нових коопераційних зв'язків між українськими підприємствами та їх закордонними партнерами актуалізують питання розвитку інвестиційного співробітництва України з іншими країнами світу. Підґрунтям цього є, з одного боку, нестача власних коштів (достатньо порівняти обсяги ВВП України та країн — основних інвестиційних партнерів України), з другого — бажання економічно розвинутих країн через інвестиції у відповідні галузі тих чи інших країн і з урахуванням взаємної зацікавленості створювати відповідні кооперовані виробничі системи й ринки. Тож як для України, так і для країн-партнерів першочерговим завданням (крім забезпечення прибуткової діяльності) є збереження наявних та створення нових робочих місць.

Налагодження ефективних партнерських стосунків із країнами-інвесторами ґрунтується на комплексному врахуванні чинних законодавчих норм, кон'юнктурної ситуації, визначальних факторів стимулювання розвитку інвестиційної діяльності, основних напрямів і форм руху інвестиційного капіталу, існуючої зацікавленості й пріоритетності галузей та країн спрямування інвестицій.

Соціально-економічний розвиток зумовлений різношвидкісним нагромадженням капіталу у різних точках світу, що призводить до нерівномірного прогресу окремих елементів системи продуктивних сил та відносин економічної власності в межах сфер та галузей національних економік країн, а також у масштабах світового господарства та його окремих регіонів. Загальна величина іноземного капіталу достатньо велика, що забезпечує гармонізацію інтересів розвинених країн і тих, що розвиваються, стійкий розвиток всієї глобальної системи, досягнення рівноваги між суспільством і природним середовищем, поглиблення поділу праці, більш ефективний розподіл ресурсів, їх використання у світовому масштабі та безпосередньо повинно супроводжуватися підвищенням продуктивності праці та життєвого рівня населення. Разом з тим поглиблення глобалізаційного процесу і певний перехід розвинутих західних країн до розбудови сучасного суспільства викликали нерівномірність розвитку на регіональному, країновому і міжкраїновому рівнях, що проявляється у посиленні суперечностей і напруженості між суспільними прошарками і групами людей на регіональному, етнічному, клановому та ідео-

логічному підґрунті. За контекстом цього виникають очевидні, переважно кількісні, відмінності між «центром і регіоном», «північчю й півднем», «заходом і сходом» та якісними відмінностями, що характеризують дві сфери людської життєдіяльності: «зона життя», «зона роботи»¹.

Загалом слід ураховувати, що взаємодія різних країн світу породжує нові тенденції глобалізації економіки, основою яких є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Досягнення європейських стандартів у соціальній сфері: рівня доходу, добробуту, структури споживання, зайнятості, фінансування соціальних проєктів, мають не лише соціальне, а й економічне значення, оскільки від цього залежить можливість доступу на європейський ринок праці, включення до ринку товарів і послуг, розвиток гуманітарного й інтелектуального капіталів, формування широкого середнього класу, забезпечення міжнародної конкурентоспроможності і включення в глобальну економічну систему.

Як свідчить досвід Польщі, іноземні інвестиції впливають як на поліпшення кількісних ефектів у національній економіці (збільшення експорту, зниження рівня інфляції, зростання внутрішніх інвестицій), так і на виникнення на підприємствах низки якісних ефектів (підвищення кваліфікації, рівня менеджменту, знання іноземних мов тощо). Значні вкладення у розвиток соціальної сфери сприяють розвитку людських ресурсів, зниженню ризику бідності, зменшенню соціальної поляризації у суспільстві, зростанню суспільного попиту, що сприяє економічному зростанню і соціальній стабільності. Так, країни Європейського Союзу мають високі показники людського розвитку — 12 з 15 країн-членів першої двадцятки, і країна з найнижчим його рівнем — Португалія — посідає 28 місце у світі. Україна за цим показником значно відстає і посідає 77 місце порівняно з країнами Євро-союзу².

З початку 1980-х років прямі іноземні інвестиції стали найважливішою відмітною рисою сучасного світового господарства і міжнародних економічних відносин. Сучасні міжнародні інвес-

¹ Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Е.М. Лібанова, Н.С. Власенко, О.С. Власик та ін. — К.: 2002. — С. 42—43.

² Лук'яненко Д.Г. Спільний європейський економічний простір: гармонізація мегарегіональних суперечностей: Монографія. / Д.Г. Лук'яненко, В.І. Чужиков. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 501—505.

тиці характеризуються різною інституційною природою, видами та формами, методами й інструментами регулювання на національному, міжнародному й наднаціональному рівнях, багатоплановими мотиваціями інвесторів і реципієнтів. Узагалі вперше видатки на соціальний сектор з'явилися в бюджеті Світового банку (і його структурах — МБРР і Міжнародної асоціації розвитку) в 1994 фінансовому році і становили відповідно 130 і 20,6 млн дол. США. Країнам Європи і Середньої Азії було надано 10,9 млн дол. У 1995 р. обсяг позик на соціальні витрати досяг 596,5 млн дол. (МБРР) і 51 млн дол. (МАР). Країнам Європи і Середньої Азії надали кредитів для підтримання соціальної сфери майже у 12 разів більше, ніж попереднього року — 127,5 млн дол. США¹.

Аналіз впливу прямих іноземних інвестицій в різних країнах світу на добробут окремих груп населення виявляє:

- виграють: а) іноземні фірми-інвестори; б) працюючі особи приймаючої країни (робочі місця); в) населення приймаючої країни від можливого збільшення соціальних послуг за рахунок податків на доходи від прямих іноземних інвестицій;

- програють: а) працюючі особи країни-інвестора, оскільки прямі іноземні інвестиції означають експорт робочих місць; б) конкуруючі фірми приймаючої країни; в) платники податків країни-інвестора, оскільки прибутки ТНК складніше оподатковувати, й уряди або перекладають недоодержану суму податкових надходжень на інших платників, або скорочують фінансовані за рахунок бюджету соціальні програми;

- країна-інвестор у цілому має переваги, оскільки вигоди для інвесторів більші, ніж втрати робочих місць для інших категорій осіб у країні базування;

- приймаюча країна також у цілому має переваги, бо виграш для працюючих та інших категорій осіб більший, ніж втрати для інвесторів приймаючої країни, змушених конкурувати з фірмами, що мають технологічні, управлінські й інші переваги.

Якщо проаналізувати стан ринку іноземного інвестування в Україні, то можна побачити, що у 2009 р. в економіку України іноземними інвесторами вкладено 5634,6 млн дол. США прямих інвестицій, що становить 51,6 % надходжень 2008 року. З країн

¹ Ukraine: Poverty Update, World Bank Report No. 39887 — UA, June 2007. (Оновлений звіт про бідність в Україні. Звіт Світового банку № 39887-UA, червень 2007 р.)

ЄС надійшло 4016,8 млн дол. (71,3 % загального обсягу), з країн СНД — 1064,7 млн дол. (18,9 %), з інших країн світу — 553,1 млн дол. (9,8 %). У той же час капітал нерезидентів зменшився на 941,0 млн дол.¹

У цілому приріст сукупного обсягу іноземного капіталу в економіці країни, з урахуванням його переоцінки, утрат і курсової різниці, за 2009 рік становив 4410,4 млн дол., що становить 72,6 % рівня попереднього року. У 2009 р. зросли обсяги капіталу з Кіпру — на 947,0 млн дол., Російської Федерації — на 827,4 млн дол., Нідерландів — на 804,6 млн дол., Франції — на 408,9 млн дол. та Аруби — на 273,6 млн дол. Зазначені країни забезпечили майже 74 % приросту іноземного капіталу в Україні.

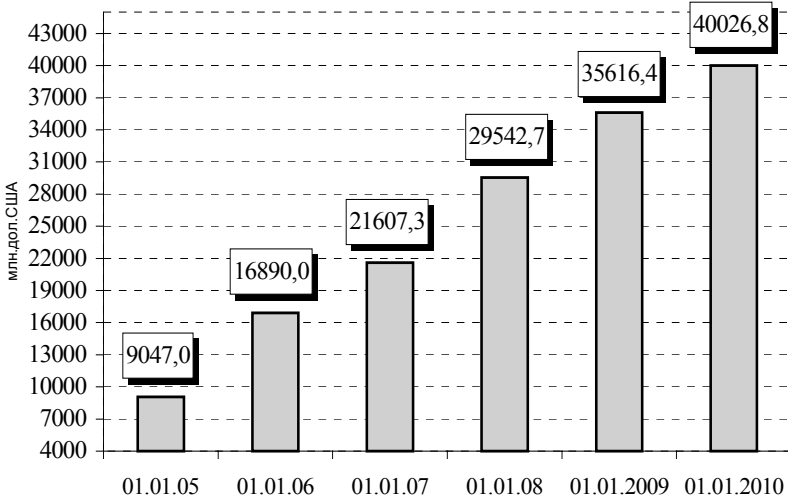
Приріст іноземного капіталу у звітному році спостерігався на підприємствах, що здійснюють фінансову діяльність, — на 1813,7 млн дол., торгівлю, ремонт автомобілів, побутових виробів, предметів особистого вжитку — на 537,6 млн дол., операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям — на 451,2 млн дол., а також на підприємствах промисловості — на 969,3 млн дол., у т.ч. переробної — на 885,1 млн дол. Серед галузей переробної промисловості найбільше зросли обсяги прямих іноземних інвестицій у хімічну та нафтохімічну промисловість (на 255,7 млн дол.) та у виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (на 151,3 млн дол.).

Загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, унесених в Україну, на 1 січня 2010 р. склав 40 026,8 млн дол. (рис. 11.3), що на 12,4 % більше обсягів інвестицій на початок 2009 р., та в розрахунку на одну особу становив 872,6 дол.

Інвестиції надійшли зі 125 країн світу. До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає понад 81 % загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр — 8593,2 млн дол., Німеччина — 6613,0 млн дол., Нідерланди — 4002,0 млн дол., Російська Федерація — 2674,6 млн дол., Австрія — 2604,1 млн дол., Великобританія — 2375,9 млн дол., Франція — 1640,1 млн дол., Сполучені Штати Америки — 1387,1 млн дол., Віргінські Острови, Британські — 1371,0 млн дол. та Швеція — 1272,3 млн дол. [11]².

¹ Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності у 2009 році / Експрес-випуск Державного комітету статистики України № 35 від 17.02.2010 р. [Електронний ресурс]. — <<http://www.ukrstat.gov.ua>>

² Там само.



□ Обсяги інвестицій, нарастаючим підсумком з початку інвестування

Рис. 11.3. Прямі іноземні інвестиції в Україну¹

Як бачимо, у сучасних умовах очікувати великого припливу іноземного капіталу в Україну не доводиться, бо інвестиційний клімат залишається несприятливим. Основними перешкодами для іноземних інвестицій в Україну є: нестабільне та надмірне державне регулювання; нечітка правова система; мінливість економічного середовища; корупція; великий податковий тягар; проблеми щодо встановлення чітких прав власності; низький рівень доходів громадян; труднощі у спілкуванні з урядом та приватизаційними органами; мінливість політичного середовища; відсутність матеріальної інфраструктури; проблеми виходу на внутрішній та зовнішній ринки тощо.

З огляду на те, що соціальний ефект забезпечують насамперед прямі іноземні інвестиції промислового спрямування, можна констатувати низьку ефективність іноземного інвестування для

¹ Складено автором за даними: Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності у 2009 році / Експрес-випуск Державного комітету статистики України № 35 від 17.02.2010. [Електронний ресурс]. — <<http://www.ukrstat.gov.ua>>

соціалізації економіки України. Крім того, проведений аналіз свідчить, що показник прямих іноземних інвестицій на одного мешканця в Україні є найнижчим серед країн Центральної та Східної Європи (77,7 дол. США). Лише у п'яти регіонах обсяг інвестицій на одного мешканця перевищує середній показник в Україні, у дев'яти — становить від 50 до 100 % від нього, в інших тринадцяти — менше 50 % від середнього у країні. Таким чином, виникає необхідність радикального реформування галузевої та регіональної спрямованості прямих іноземних інвестицій для підвищення їх соціального ефекту.

За контекстом соціальних проблем національного розвитку важливе значення має інвестиційна співпраця України з міжнародними фінансовими організаціями: Міжнародним валютним фондом, Світовим банком, Європейським банком реконструкції та розвитку, Європейським інвестиційним банком, Північним інвестиційним банком, Чорноморським банком торгівлі та розвитку тощо. Найактивнішим іноземним інвестором соціально-економічного розвитку України постає Світовий банк, основними завданнями якого є інвестування розвитку економіки й поліпшення умов життя населення за світовими стандартами. Крім того, банк підтримує зусилля України, спрямовані на інвестування капіталу в людські ресурси шляхом будівництва шкіл, оздоровчих центрів, постачання питної води, електроенергії, захисту довкілля тощо.

У рамках співробітництва за період з 1993 року по 2009 рік країна та МБРР уклали угоди про надання позик для впровадження 34 проєктів за 36 підписаними угодами на загальну суму 4798 млн дол. США і 7,67 млн євро, з яких станом на 1 січня 2009 року було використано 3348,25 млн дол. США та 7,67 млн євро. Найуспішнішим проєктом Світового банку в Україні є «Фонд соціальних інвестицій», його діяльність упродовж 2002—2008 рр. доводить їх високу ефективність і соціальну спрямованість. Очікується, що завдяки впровадженню проєкту користь матимуть близько 1 млн громадян України. Крім того, передбачається, що досвід, набутий у межах реалізації проєкту, сприятиме реформуванню вітчизняної соціальної сфери¹.

¹ Звіт про хід виконання стратегії допомоги Україні на 2004—2007 роки. Міжнародний банк реконструкції та розвитку та Міжнародна фінансова корпорація. Звіт № 32250-UA від 19 травня 2005 року. Група управління проєктами в Україні, Білорусі та Молдові регіон Європи та Середньої Азії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.worldbank.org.ua>.

Однак ситуація з упровадженням інших подібних проектів в Україні не завжди задовільна, що характеризує показник рівня використання коштів позики, за яким наша країна постійно перебуває в останній десятці позичальників МБРР із менше ніж 10 % відповідного використання, гірший показник серед позичальників МБРР має лише Центрально-Африканська Республіка.

Соціалізація економічного розвитку національної економіки постає метою діяльності також інших міжнародних організацій і фондів, зокрема, Міжнародного фонду «Відродження», діяльність якого зосереджена на сприянні відкритості й підзвітності влади, здійсненні судової реформи, реформуванні прокуратури, створенні дієвої системи громадського захисту, наданні широкого доступу до інформації, забезпеченні переходу від державних електронних медіа до громадського телебачення й радіо, запровадженні експериментального тестування у повному обсязі в освітній сфері, збільшенні ролі громадськості в усіх сферах життя країни та сприянні демократизації українського суспільства¹.

Для підвищення ефективності іноземних інвестицій у соціальній сфері необхідно, щоб пріоритетні сфери, визначені у процесі реалізації іноземних інвестицій соціального спрямування, не частково, а повністю збігалися з пріоритетами, визначеними у програмах дій Уряду України; ввести попередні зобов'язання з боку уряду щодо виконання стратегічних програм, підтриманих міжнародними фундаціями, зокрема тих, які стосуються спільного фінансування, запровадженням їх контролю, моніторингу та оцінки; розв'язати проблеми координування підходів до мобілізації ресурсів, а саме: забезпеченням того, що уряд України та міжнародні організації мають підтримувати один одного, а не конкурувати між собою з приводу необхідних ресурсів; дотримуватися міжнародних стандартів залучення персоналу, закупівлі товарів і послуг, фінансового менеджменту, особливо щодо реалізації проектів у сферах охорони здоров'я та освіти; використовувати місцеві ресурси, зокрема, товари і послуги вітчизняних підприємств, що дасть можливість посилити інституційну спроможність національних владних структур та громадянського суспільства у ви-

¹ Звіт діяльності Міжнародного фонду «Відродження» в Україні за 2006 рік [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.irf.kiev.ua/>

борі варіантів оптимального й ефективного використання іноземних ресурсів.

11.3. Активізація іноземних інвестицій у соціально орієнтований розвиток економіки України

Міжнародні інвестиції у соціальній сфері нині реалізуються у різних видах і формах, однак їх недостатньо для динамічного зростання соціального потенціалу країн.

Специфіка людського капіталу й інвестицій у нього проявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (витрат часу і сили) його майбутнього власника. У зв'язку з цим приватне інвестування у людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави, підприємства або іноземного інвестора, є абсолютно безоплатною для споживача, однак потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання тощо). Тому необхідною умовою ефективності інвестування у людський капітал на рівні держави, регіонів і підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу його майбутніх власників.

Враховуючи вище зазначене, вважаємо, що способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком мають бути такими: *по-перше*, нарощування інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє розвитку і реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ; *по-друге*, більш справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу; *по-третє*, досягнення збалансованості соціальних витрат, що, безперечно, зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства; *по-четверте*, розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній та економічній сферах, причому особливої уваги потребують групи населення, можливості яких були з різних причин обмеженими (жінки).

Ефективність іноземної допомоги вимагає партнерських відносин, побудованих на розподілі відповідальності й обов'язків.

Таким чином, можемо зробити два прості висновки: один — щодо фінансування допомоги, а інший — стосовно її структури.

По-перше, без **стійкого збільшення допомоги** не будуть досягнуті результати. Якщо країни-донори мають намір боротися з глобальною бідністю і нерівністю та забезпечити своїм громадянам безпечне майбутнє і процвітання, вони мають докласти зусиль, щоб виділяти на допомогу 0,5 % свого національного доходу до 2010 р. і 0,7 % — до 2015 р. Однак збільшення допомоги не гарантує розвитку країн-реципієнтів, отже, до сумнівів щодо здатності бідних країн ефективно освоювати і використовувати отриману допомогу слід поставитися серйозно. Наразі збільшення допомоги необхідне для прискорення просування до ЦРДТ, і є безперечні докази того, що більшість країн здатні ефективно освоїти набагато більше допомоги, ніж вони отримують нині.

Другий висновок полягає у тому, що якщо збільшити допомогу в рамках існуючих структур, то результати будуть далекі від оптимальних. Із нарощуванням потоків допомоги багаті країни мають прагнути до **зниження операційних витрат, які ослаблюють її ефективність**. Це означає не ослаблення їх фідуціарної відповідальності перед платниками податків, а припинення «зв'язаної» допомоги, зниження мінливості та непередбачуваності потоків допомоги і перегляд ступеня її зумовленості. Збільшення допомоги підвищить її результативність лише у випадку, якщо допомога виявлятиметься через управлінські, що раціонально діють, структури, що реально підзвітні урядам і громадянам країн, які розвиваються.

Зацікавленість у збільшенні обсягу і поліпшенні якості допомоги посилюється величезними і постійно збільшуваними потенційними вигодами кроку щодо подолання факторів, які у минулому ослаблювали вплив допомоги на розвиток людини, зокрема, серед них можна згадати політичне й економічне протистояння між країнами (т. зв. холодна війна), використання міжнародної допомоги на людський розвиток для отримання комерційної вигоди країнами-донорами, відсутність ефективної державної стратегії скорочення бідності, корупцію та низький рівень економічного управління. Було б наївно стверджувати, що всі ці проблеми зникли, тому їх подолання здатне значно збільшити віддачу від

міжнародної допомоги людському розвитку. Наразі настав момент, коли поетапне збільшення допомоги може привести до зміни перспектив досягнення ЦРДТ.

Наступний висновок полягає у тому, що необхідно вирішити проблему знаходження *балансу між зобов'язаннями та відповідальністю донорів і реципієнтів допомоги*. Країни, що розвиваються, і прагнуть отримати допомогу, зобов'язані визначити завдання пов'язані з ЦРДТ, мають пройти процедуру бюджетного моніторингу з боку Міжнародного валютного фонду (МВФ) і виконати численні умови.

Іншою стороною «нового партнерства» є те, що донори можуть без збитку для себе відмовитися від дотримання контрольних цифр щодо збільшення розмірів допомоги, ігнорувати розпливчасті принципи поліпшення та задекларовану її якість.

Нові підходи до надання й отримання допомоги прийнятні і досяжні. Перш за все донори та реципієнти мають погоджувати оцінку фінансових потреб, що визначає вимоги до обсягу допомоги, необхідної для досягнення ЦРДТ. Своєю чергою, донори мають забезпечити передбачене багаторічне фінансування цих потреб, тоді як країни, що розвиваються, мають провести реформи, спрямовані на оптимізацію віддачі від цієї допомоги. Для країн-реципієнтів життєво важливо подолати обмеженість свого економічного потенціалу.

Нарешті, політика допомоги має бути барометром готовності багатих країн мириться з масовою бідністю на тлі власного добробуту.

На одному рівні допомога являє собою просте перерахування фінансових засобів з багатих країн до бідних. На іншому — постає показником фундаментальним, оскільки політика допомоги, що проводиться багатими країнами, відтворює їх погляди на глобалізацію, власну безпеку і процвітання, а також ступінь їх відповідальності й зобов'язань. Значне підвищення іноземної допомоги може дати результати лише за умови, якщо бідні країни зможуть ефективно її використовувати. Противники цього доводять, що недостатня спроможність бідних країн освоювати допомогу на людський розвиток призведе до того, що масивне збільшення передачі коштів перевищить їх спроможність до ефективного використання, створить економічні диспропорції та погіршить подальші перспективи розвитку бідних країн.

Таким чином, для підвищення ефективності іноземних інвестицій у соціальній сфері необхідно:

- щоб пріоритетні сфери, визначені у процесі реалізації іноземних інвестицій соціального спрямування, не частково, а повністю збігалися з пріоритетами, визначеними у програмах дій Уряду України;
- ввести попередні зобов'язання з боку уряду щодо виконання стратегічних програм, підтриманих міжнародними фундаціями, зокрема тих, що стосуються спільного фінансування, забезпечення їх контролю, моніторингу й оцінки;
- розв'язати проблеми щодо координування підходів до мобілізації ресурсів, насамперед забезпеченням того, що уряд України і міжнародні організації мають підтримувати один одного, а не конкурувати між собою з приводу ресурсів;
- дотримуватися міжнародних стандартів залучення персоналу, закупівлі товарів і послуг, фінансового менеджменту, особливо щодо реалізації проектів у сферах охорони здоров'я та освіти;
- використовувати місцеві ресурси, зокрема, товари і послуги вітчизняних підприємств, що дасть можливість посилити інституційну спроможність національних владних структур і громадянського суспільства у виборі варіантів оптимального й ефективного використання іноземних ресурсів.

Усвідомлення ролі соціально орієнтованих іноземних інвестицій у сучасній економіці змушує розглядати соціальну політику в Україні з позицій її загальності, комплексності, послідовності й орієнтованості на майбутнє. Соціально орієнтовані інвестиційні проекти мають стати основою формування і розвитку в країні дійсно соціальної держави, діяльність якої спрямована на розв'язання завдань не лише економічного, а й соціально-екологічного характеру. Планування і стимулювання зростання соціальних інвестицій, формування сприятливих умов для розвитку соціальної сфери і нагромадження людського капіталу в країні залишаються і з урахуванням світогосподарських умов, що динамічно змінюються, набувають першорядного значення.

Особливості сучасного етапу розвитку диктують необхідність активного сприяння залученню капіталу *транснаціональних корпорацій (ТНК)* іноземного походження у вітчизняне національне господарство, а також визначення напрямів їх соціальної спрямованості.

Нині внаслідок і соціально-економічної, й технологічної відсталості країн, які розвиваються, здебільшого не місцеві фірми, а переважно ТНК постають головними «законодавцями» нових потреб, основ-

ними центрами поширення імпульсів щодо перебудови структури споживання, однак такий демонстраційний ефект ТНК у багатьох випадках виявляється лише певною імітацією наслідування стандартів споживання розвинутих країн з ринковою економікою, що супроводжується до того ж суттєвою еволюцією системи цінностей і стереотипів поведінки частини населення країн-реципієнтів; цей процес охоплює насамперед заможні верстви суспільства, явно відчувається в урбанізованих центрах багатьох таких країн. У непрямій, віддзеркаленій формі такий ефект дедалі більше виявляє вплив на споживання й психологію мешканців віддалених сільських районів, малозабезпечених верств міста і села.

З урахуванням зростання масштабів присутності ТНК на вітчизняному ринку прогнозується подальше послаблення соціальної спрямованості їх інвестицій. Саме тому постає необхідність розроблення, ухвалення та впровадження на законодавчому рівні концепції державного регулювання діяльності ТНК і підтримання вітчизняного виробника. Разом із тим важливо наділити Кабінет Міністрів України повноваженнями тимчасово встановлювати додаткові обмеження і додаткові зобов'язання соціальної спрямованості в межах загального правового статусу нерезидентів.

Нами також виявлені напрями впливу ТНК на розвиток людських ресурсів та обґрунтована необхідність залучення іноземних інвестицій на засадах соціального партнерства (рис. 11.4).

Важливим аспектом впливу транснаціональних корпорацій на розвиток людського капіталу є формування корпоративної культури у країнах-реципієнтах. Оскільки вона відображає соціально-культурні цінності країни походження, її взаємодія з цінностями приймаючої країни породжує певні суперечності: конфлікти виникають внаслідок несумісності норм і зразків підприємницької поведінки, ціннісно-мотиваційних відмінностей, невідповідності соціокультурних стереотипів.

Транснаціональні корпорації можуть справляти відчутний вплив і на структуру споживання країн, в яких розташовані їх філіали. У промислово розвинутих країнах з ринковою економікою, які характеризуються приблизно однаковими моделями споживання, такий ефект операцій ТНК відносно менш відчутний у зв'язку з невеликою різницею між іноземними і місцевими підприємствами рівнів заробітної плати, кваліфікації працівників, інтенсивності праці.

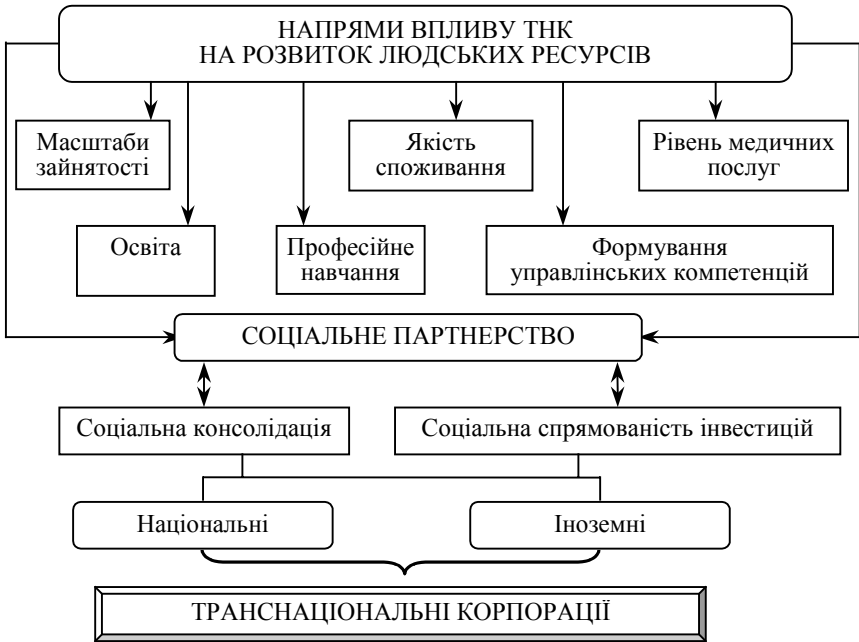


Рис. 11.4. Напрями впливу ТНК на розвиток людських ресурсів

Набагато більш відчутний такий вплив транснаціональних компаній у країнах із перехідною економікою та країнах, які розвиваються. За аналізом впливу ТНК на обсяг і структуру споживання у цих країнах слід зазначити, що заробітна плата працівників їх філіалів, як правило, вища, ніж у місцевих фірм. Це пов'язано з низкою факторів. Інтенсивність праці у філіалах ТНК перевищує аналогічний показник національних підприємств. За цих умов підвищення заробітної плати необхідне для відтворення робочої сили. Слід зважати й на те, що за рахунок високої заробітної плати ТНК прагнуть залучити кваліфіковану робочу силу, зменшити плінність кадрів, нейтралізувати профспілковий рух. Наприклад, у Болгарії, країнах Балтії, Південній Кореї заробітна плата у філіалах ТНК істотно перевищувала середній національний рівень. У Малайзії така різниця була особливо великою в інженерно-технічного персоналу і менеджерів. До того ж зростання

заробітної плати на іноземних підприємствах відбувалося також більшою мірою, ніж на місцевих підприємствах¹.

Зростання заробітної плати відбивається на величині й структурі споживання. Збільшення обсягу спожитих продуктів харчування, послуг, товарів тривалого користування справляє суттєвий вплив на розвиток людських ресурсів і сприяє зростанню продуктивності праці.

Вплив ТНК на структуру споживання країн, які розвиваються, оцінюється у світовій економічній літературі неоднозначно. Деякі дослідники вважають, що *демонстраційний ефект зайнятості ТНК* може мати негативні наслідки для розвитку людських ресурсів. Справді, у деяких випадках нав'язування західних стандартів споживання (алкоголь, тютюнові вироби, дитяче харчування тощо) супроводжується інтенсивною рекламою і може мати негативний соціальний ефект, що викликає стурбованість громадськості цих країн. Стимулювання ТНК попиту місцевих заможних верств на предмети розкоші також суттєво не впливає на прискорення зростання економіки і має, скоріше, протилежний ефект.

Разом із тим очевидно, що загальний вплив ТНК на еволюцію структури споживання і розвиток людських ресурсів має позитивний характер.

Отже, внаслідок соціально-економічної й технологічної відсталості країн, які розвиваються, здебільшого не місцеві фірми, а переважно ТНК постають головними «законодавцями» нових потреб, основними центрами поширення імпульсів щодо перебудови структури споживання, однак такий демонстраційний ефект ТНК у багатьох випадках виявляється лише певною імітацією наслідування стандартів споживання розвинутих країн із ринковою економікою, що супроводжується до того ж суттєвою еволюцією системи цінностей і стереотипів поведінки частини населення країн-реципієнтів. Цей процес охоплює насамперед заможні верстви суспільства, явно відчувається в урбанізованих центрах багатьох таких країн. У непрякій, віддзеркаленій формі такий ефект дедалі більше виявляє вплив на споживання й психологію мешканців віддалених сільських районів, малозабезпечених верств міста і села.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що зміст, спрямованість та ефективність програм із соціального розвитку зале-

¹ Рогач О. Міжнародні інвестиції: Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій: Підручник / О. Рогач. — К.: Либідь, 2005. — 720 с.

жить від принципово нових стратегій інвестиційної діяльності усіх суб'єктів міжнародних відносин, бо сучасна концепція подолання бідності у світовому масштабі ґрунтується на тезі щодо необхідності включення кожної країни та міжнародних інституцій у процеси глобалізації, та має сприяти залученню капіталу не тільки в економіку, а й у соціальну сферу через використання нових форм та інструментів управління та регулювання, з метою розв'язання сучасних проблем розвитку людини.

Важливою у цьому контексті має бути державна політика, головні акенти якої мають бути зосереджені на наступних напрямках:

- ✓ розв'язанні проблем поліпшення інвестиційного клімату для активізації залучення соціально орієнтованих іноземних інвестицій шляхом введення попередніх зобов'язань з боку уряду щодо виконання стратегічних програм, ініційованих міжнародними фундаціями, зокрема, моніторингом та оцінюванням тих, що стосуються спільного фінансування;

- ✓ розв'язання проблеми з координуванням підходів до мобілізації ресурсів, що передбачали б плідну співпрацю Уряду України з міжнародними організаціями за напрямом підтримання учасників, подолання зайвої конкуренції між ними з приводу залучення й використання необхідних ресурсів;

- ✓ дотримання міжнародних стандартів щодо залучення персоналу, закупівлі товарів і послуг, удосконалення фінансового менеджменту, особливо щодо реалізації проектів у сфері охорони здоров'я й освіти;

- ✓ активне використання місцевих ресурсів, зокрема товарів і послуг вітчизняних підприємств, що дасть можливість посилити інституційну спроможність національних владних структур і громадянського суспільства у виборі варіантів оптимального й ефективного використання соціально орієнтованих іноземних інвестицій, та ін.

Література

1. New Thinking on Aid and Social Insurance. — Somerset, United Kingdom. Development Initiatives. 2005.
2. Доклад о развитии человека 2005. Международное сотрудничество на перепутье: помощь, торговля и безопасность в мире неравенства: Пер с англ. — М.: Весь Мир, 2005. — 416 с. [Електронний ресурс] / <http://www.undp.org.ua>

3. *Mittelman J.H.* How Does Globalization Really Work? / *Globalization: Critical Reflections* / J. H. Mittelman (ed.). Boulder, Colo.; L.: Lynne Rienner Publishers, Inc., 1997. P. 231.
4. *Бердяев Н.А.* О рабстве и свободе человека / Н.А. Бердяев // *Мир философии*. — М., 1991. — Ч. 2. — С. 483.
5. *Human Development Reports 1995—2005* [Електронний ресурс] / www.hdr.undp.org
6. UNCTAD. *World investment report 2003: FDI Policies for Development: National and International Perspectives*. — New York and Geneva: United Nations, 2003. — 304 p.
7. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України // ПРООН. Україна, травень 2008 р.
8. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан. / Е.М. Лібанова, Н.С. Власенко, О.С. Власик та ін. — К., 2002 — 110 с.
9. *Лук'яненко Д.Г.* Спільний європейський економічний простір: гармонізація мегарегіональних суперечностей: Монографія / Д.Г. Лук'яненко, В.І. Чужиков. — К.: КНЕУ, 2007. — 544 с.
10. *Ukraine: Poverty Update, World Bank Report No. 39887 — UA, June 2007.* (Оновлений звіт про бідність в Україні. Звіт Світового банку № 39887-UA, червень 2007 р.).
11. Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності у 2009 році / Експрес-випуск Державного комітету статистики України № 35 від 17.02.2010 р. [Електронний ресурс]. — <<http://www.ukrstat.gov.ua>>
12. Звіт про хід виконання стратегії допомоги Україні на 2004—2007 роки. Міжнародний банк реконструкції та розвитку та Міжнародна фінансова корпорація. Звіт № 32250—UA від 19 травня 2005 року. Група управління проектами в Україні, Білорусі та Молдові, регіон Європи та Середньої Азії. [Електронний ресурс] / <http://www.worldbank.org.ua>.
13. Звіт діяльності Міжнародного Фонду «Відродження» в Україні за 2006 рік. [Електронний ресурс] / <http://www.irf.kiev.ua/>
14. *Рогач О.* Міжнародні інвестиції: Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій: Підручник / О. Рогач. — К.: Либідь, 2005. — 720 с.

РОЗДІЛ 12

ПРОБЛЕМИ ТА ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

12.1. Суперечності та ризики економічної та соціальної політики в Україні

Економічний та суспільний розвиток України, спрямований на відновлення економічного зростання й модернізації, передбачає побудову сучасної і відкритої, конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління та підвищення рівня життя населення.

На основі зрушень в економічному просторі України та трендів глобальних процесів, які виникають внаслідок подолання економічної та фінансової кризи, ідентифіковані такі детермінанти розвитку економіки та соціальної політики.

Наукові дослідження та статистичний аналіз, здійснений на основі даних Держкомстату України, свідчить про поступове поживлення економічної та фінансової діяльності підприємств та організацій. Загальноекономічні тенденції стають позитивними. За I півріччя 2010 року валовий внутрішній продукт виріс на 6,2 % порівняно з відповідним періодом минулого року за рахунок приросту промислового виробництва (на 12,0 %), оптової (на 5 %) та роздрібної (на 2,3 %) торгівлі, транспорту (на 13,9 %), сільського господарства (на 3,4 %) та збільшення експорту внаслідок певного відновлення зовнішнього попиту на світових ринках.

Водночас показники зростання виглядають менш вражаючими, якщо врахувати низьку базу порівняння (найгірші показники економічного падіння в Україні були в перші 3—5 місяців 2009 р.). Так, вже наприкінці II кварталу намітилися тенденції до послаблення економічної активності у зв'язку зі зниженням зовнішнього попиту в кінці I півріччя поточного року.

Друге півріччя 2010 р. може внести суттєві корективи у макроекономічні показники внаслідок залежності економіки України від зовнішнього попиту на її продукцію та через збільшення бази порівняння (з липня 2009 року економіка України почала виходити з кризи). Водночас стабілізуючими факторами можуть стати очікуване зростання у третьому кварталі 2010 р. виробництва сільськогосподарської продукції та зростання обсягів експорту української металургійної продукції внаслідок зростання (за прогнозами) світових цін на сталь.

У цілому, за прогнозами Національного банку України та експертного середовища, зростання ВВП за підсумками 2010 року може становити близько 4 %, що дозволить вийти на рівень 89 % ВВП 2008 року. Офіційний урядовий прогноз та розрахунки Міжнародного валютного фонду вказують на ріст ВВП України в 2010 р. на рівні 3,7 %.

В той же час циклічність впливу революційних та еволюційних фаз технологічного прогресу, який визначає непостійну в часовому вимірі за інтенсивністю динаміку розвитку економіки, вказує на можливі **додаткові стабілізаційні ризики для України, пов'язані з повзучою інфляцією** (приріст цін, який становить близько 10 % за рік). Інфляційний навіс залишається помітним. Це підтверджується динамікою індексів споживчих цін — з початку 2010 р. зафіксовано на рівні 103,3 %. Індекс цін виробників промислової продукції з початку року становив 114,3 %.

Подальше прискорення інфляції на споживчих ринках у другій половині 2010 року очікується внаслідок 50 % підвищення тарифів на газ для населення, за яким неодмінно відбудеться підвищення тарифів на житлово-комунальні послуги. Крім того, підвищення внутрішніх цін на зерно в Україні, зумовлене зростанням світових цін, вплине на збільшення рівня цін на продукти харчування. Враховуючи високу частку продуктів харчування у мінімальному споживчому кошику України на рівні 50 % та борошна на рівні 8 %, ризик інфляції підвищується.

У термінах, що використовуються в макроекономіці для характеристики різних фаз економічних (ділових) циклів (криза—депресія—пожвавлення—зростання), поточний стан економіки України можна охарактеризувати як пожвавлення (це фаза економічного циклу, яка виникає після закінчення фази депресії і створює передумови для піднесення виробництва). Це підтверджує і Європейський банк реконструкції та розвитку, який конс-

татує покращання економічної ситуації в Україні, але рівень уразливості економіки оцінює як високий.

Для початку наступної фази ділового циклу (зростання) в Україні потрібно створити необхідні умови: стабілізувати державні фінанси, відновити довготермінове кредитування економіки, покращити інвестиційний клімат у державі, здійснити дерегуляцію економіки. Водночас держава на поточному етапі має проводити стабілізаційну економічну політику, спрямовану на забезпечення зростання обсягів виробництва реального ВВП до його докризової величини, принаймні до рівня 2008 року, та скорочення інфляції до оптимального рівня.

Відновлення траєкторії економічного зростання неможливе без позитивних зрушень у фінансовому секторі, де ситуація залишається складною. Аналіз темпів виконання бюджету за доходами в поточному році свідчить, що за його підсумками можливо очікувати недонадходження коштів за основними бюджетотворювальними податками. За поточне півріччя державний бюджет за доходами виконано менше ніж на 40 %.

За цей час до дохідної частини Державного бюджету України надійшло 93,8 млрд грн, що становить 35,1 % запланованих надходжень (267,7 млрд грн), у т.ч.: — від сплати ПДВ із ввезених в Україну товарів 27,8 млрд грн, або 32,9 % запланованих надходжень (84,4 млрд грн); — податку на прибуток надійшло 14,6 млрд грн., або 36,1 % запланованих надходжень (40,5 млрд грн); — ПДВ із вироблених товарів (робіт, послуг) надійшло 17,0 млрд грн, або 29,3 % запланованих надходжень (58,2 млрд грн); — акцизного збору надійшло 10,0 млрд грн, або 33,7 % запланованих надходжень (29,7 млрд грн); — мита (ввізного, вивізного) надійшло 2,8 млрд грн або 32,7 % запланованих надходжень (8,7 млрд грн).

Не виконуються планові показники з бюджетного відшкодування податку на додану вартість, що фактично збільшує дефіцит державного бюджету. Із запланованих на поточний рік 24,9 млрд грн відшкодовано грошима лише 6,3 млрд грн ПДВ, тобто 25,3 %. Станом на 1 серпня п. р. обсяги заявленого, але невідшкодованого ПДВ збільшились до 31,4 млрд грн, проти 21,8 на початок 2010 року, 12,8 млрд грн на початок 2009 року та 8,6 млрд грн на початок 2008 року.

Для погашення бюджетної заборгованості з ПДВ уряд запровадив випуск облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП).

Відповідна постанова набула чинності 1 червня п. р. за № 368. Найближчим часом уряд планує випустити ПДВ-облігації на суму 20 млрд гривень на 5 років під 5,5 % річних.

Виконання планових показників планується здійснити також за рахунок збільшення ставок акцизного збору на деякі товари (алкогольні напої та тютюнові вироби, бензин) (Закон України від № 2275-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України») та підвищення збору за користування радіочастотним ресурсом для мобільної телефонії. За очікуваннями, усі ці заходи у сукупності мають забезпечити додаткових надходжень у сумі 6,1 млрд грн у 2010 році та додаткових 4,2 млрд грн у 2011 році.

За офіційною статистикою з початку року державний та гарантований державою борг України збільшився на 22,8 млрд грн (7,16 %) та на 1 липня становив 340,6 млрд грн, у т. ч: зовнішній — 216,0 млрд грн, внутрішній — 124,7 млрд грн.

Станом на 1 липня 2010 р. співвідношення боргу до ВВП становило 31,4 %, у 2009 р. — 30 % (316,9 млрд грн), у 2008 р. — 23,4 % (189,4 млрд грн).

Загальна заборгованість перед МВФ на 1 липня 2010 р. становила 81,9 млрд грн (10,3 млрд дол. США). Борг перед МВФ розподілено наступним чином: у державному зовнішньому борзі 36,5 млрд грн (4,6 млрд дол. США); у гарантованому державою борзі 45,3 млрд грн (5,7 млрд дол. США).

Після отриманого наприкінці липня 2010 р. першого траншу нової 29-місячної угоди «Стенд-бай» борг України перед МВФ становить 12,66 млрд дол. США (близько 10 % ВВП), але більше чверті (26,8 %) від загальної суми державного та гарантованого державою боргу. Переважна частина позики від МВФ спрямовуватиметься на збільшення міжнародних резервів НБУ. З урахуванням отриманого траншу державний та гарантований державою борг зріс до 34,6 % ВВП, а до кінця року (з урахуванням отримання другого траншу в листопаді п.р.) — збільшиться до 39,6 % ВВП.

Повернення запозичень буде здійснюватися за рахунок державного бюджету в частині, що обліковується у державному борзі. За період 2012—2014 рр. на погашення зовнішнього богу планується спрямувати 56,4 млрд грн, у т.ч. 36,5 млрд грн боргу перед МВФ. Найбільша сума платежів буде проведена у 2013 році — 29 млрд гривень.

Значний ризик становить продовження практики здійснення запозичень шляхом викупу ОВДП Національним банком України, що фактично означатиме емісійне фінансування бюджету.

Так, станом на 1 серпня п. р. заборгованість уряду за ОВДП з початку року зросла на 26,0 % і становить 109,3 млрд грн (86,7 млрд грн — на кінець 2009 року).

Дефіцит державного бюджету протягом поточного року залишається високим. Для його зменшення у липні п. р. було проведено секвестр бюджету (Закон України «Про внесення змін до законів «Про державний бюджет на 2010 рік» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 08.07.10 № 2461-VI), дохідна частина бюджету зменшилася на 13,4 млрд грн, видаткова — на 18,4 млрд грн. Таким чином, дефіцит бюджету зменшився до 4,99 % ВВП з 5,33 %, що передбачалося законом про держбюджет на 2010 рік

За січень—червень п.р. дефіцит державного бюджету становив 26,5 млрд грн (2,6 % ВВП). У 2009 році дефіцит бюджету становив 8,8 % ВВП, в тому числі 6,3 — по сектору державного управління і 2,5 % — по НАК «Нафтогаз», у 2008 році — 12,5 млрд грн (1,5 % ВВП).

Але з огляду на те, що у 2010 році відновлення економіки досить нестійке, загальний дефіцит державного бюджету у п. р. прогнозовано залишатиметься високим, на рівні 6,5 % ВВП. Крім того, сюди ще не входять облігації, випущені з метою рекапіталізації банків (обсяг яких у сумі становитиме близько 20 млрд грн) та для погашення протермінованої заборгованості минулих періодів з відшкодування ПДВ. Планується скорочення загального показника дефіциту бюджету до 3,5 % у 2011 році та 2,5 % у 2012 році за рахунок розширення бази оподаткування, поліпшення адміністрування податків та зменшення державних видатків.

Унаслідок неузгодженості податкового законодавства та постійного внесення змін до нього продовжує розширюватися тіньовий сектор економіки.

На даний час за останніми офіційними даними Міністерства економіки України частка тіньової економіки становить 36 % від ВВП. Проте, на думку експертів, рівень тінізації економіки сягає 50 %.

Тінізацію економіки України зумовлюють такі фактори: недостатній захист інвесторів та неефективна податкова політика, нестабільність інвестиційного та підприємницького клімату.

Недостатній захист інвесторів і неефективна податкова політика обмежують розвиток виробництва з високою доданою вартістю. Відповідно до рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу (Doing Business)», що включає 183 країни, Україна посіла 142 місце за сприятливими умовами для підприємницької діяльності (в тому числі за податковим тягарем — 180 місце, за захистом інвесторів — 142, за легкістю отримання дозволу на будівництво — 179).

Проблема надмірного податкового навантаження на суб'єктів господарювання є важливою умовою зменшення обсягів тіньового сектору в Україні. Адже за результатами перевірок Державної податкової адміністрації протягом січня—червня п. р. накладено майже вдвічі більше штрафних санкцій (14,6 млрд грн), ніж за відповідний період минулого року.

Про нестабільність інвестиційного та підприємницького клімату в Україні свідчить зниження індексу економічної свободи («Index of Economic Freedom») України у рейтингу, який складається американською неурядовою організацією «The Heritage Foundation». У 2010 році Україна посіла серед 179 країн 162 місце проти 152 місця у попередньому рейтингу. Це найгірший результат у Європі. 3-поміж усіх європейських держав за розрахованим індексом Україна посіла останнє 43 місце. З усього пострадянського простору гірше українських показники лише у Туркменістану. У Росії, наприклад, 143 місце, в Білорусі — 150, в Молдови — 125-те.

За підрахунками фахівців Міністерства фінансів України прийняття Податкового кодексу дозволить зменшити рівень тіньової економіки до 30 %. Досягти такого результату дозволять як методи стимулювання до переведення тіньової діяльності у легальний сектор, так і вдосконалення адміністративних процедур.

Важливим для зменшення обсягів тіньового сектору є також розв'язання проблем прозорої приватизації, процедури банкрутства, здійснення дієвих заходів, спрямованих на протидію відмиванню коштів, отриманих незаконним шляхом, і поверненню незаконно вивезених з України капіталів, зменшення корупції в органах влади.

Почала відновлюватися банківська система, де і намітились ознаки певної стабілізації. Прискорення темпів розширення ресурсної бази банків у липні 2010 року за рахунок збільшення коштів на депозитних рахунках сприяло продовженню позитивних

тенденцій щодо зниження вартості коштів. Водночас протягом місяця відбулося зростання обсягів наданих кредитів, що може бути ознакою початку відновлення кредитної активності банків.

Загальний обсяг депозитів збільшився з початку року на 14,6 % — до 375,7 млрд гривень. Разом із цим обсяг монетарної бази за цей період збільшився на 14,8 % — до 223,8 млрд грн, що було пов'язано із сезонним підвищенням попиту на готівку та перерахуванням Національним банком України до Державного бюджету України перевищення кошторисних доходів над його кошторисними витратами. Обсяг готівки поза банками збільшився на 11,5 % — до 175,1 млрд грн. Питома вага готівки в структурі грошової маси становила 31,7 %, і залишається нижчою ніж на початку року — 32,2 %.

Нарощення ресурсної бази банків разом зі зростанням готівки поза банками відповідним чином позначається на динаміці грошової маси, обсяги якої збільшилися з початку року на 13,2 % — до 551,7 млрд грн.

З метою сприяння закріпленню позитивних тенденцій на грошово-кредитному ринку та створення стимулів для поліпшення ситуації в реальному секторі економіки Національний банк України з 8 липня 2010 року знизив розмір облікової ставки, яка є базовою щодо інших процентних ставок Національного банку України, з 9,5 % до 8,5 % річних (на початок року 10,25 %). Це зумовило зниження ставок за кредитами і депозитами.

Проте зазначені позитивні тенденції в банківській системі поки що не активізували процеси кредитування реального сектору економіки, оскільки фінансовий стан значної кількості підприємств — потенційних позичальників після кризи — все ще залишається важким, а вартість кредитних ресурсів (навіть в умовах тенденції до її зниження) — досить високою.

Водночас очікується, що відновлення зростання реального сектору економіки і стабільність гривні посприяють частковому відновленню якості кредитів в перспективі одного року.

Валютний ринок є стабільним і характеризується незначним коливанням курсу гривні. З початку серпня 2010 р. попит на іноземну валюту та її пропозиція на міжбанківському валютному ринку залишаються практично збалансованими, незважаючи на збільшення платежів за імпортними контрактами.

З урахуванням того, що потреба корпоративного сектору у валюті для погашення зовнішніх зобов'язань (за оцінками експертів) стано-

вить 3—3,5 млрд дол. США, при зниженні обсягів експорту і відтоку капіталів за межі України в подальшому зберігається загроза зростання дефіциту платіжного балансу і на цьому тлі — девальвації гривні.

Матеріали дослідження розвитку економіки в поточному році виявили цілий ряд загроз для економічної безпеки, нестабільність розвитку ряду галузей економіки в умовах подолання наслідків фінансово-економічної кризи, серед них:

зниження темпів зростання національної економіки під впливом зовнішніх факторів, пов'язаних із поширенням кризи державних фінансів у ЄС, а також зменшенням обсягів кредитування реального сектору економіки;

невиконання державного бюджету за доходами, зростання бюджетного дефіциту, нарощування державного внутрішнього та зовнішнього боргів;

подальше прискорення інфляції на споживчих ринках у другій половині 2010 року внаслідок 50 % підвищення тарифів на газ для населення та зростанням світових цін на зерно, що вплине на збільшення рівня цін на продукти харчування;

розширення тіньового сектору внаслідок невваженої податкової політики, несприятливого інвестиційного та підприємницького клімату в Україні.

З метою нейтралізації загроз у короткостроковому періоді необхідно:

➤ Уряду, міністерствам, центральним та місцевим органам виконавчої влади вжити заходів щодо розвитку ринку вітчизняних товарів та послуг для забезпечення ринку праці новими робочими місцями і на цій основі — підвищення рівня життя населення.

➤ Уряду спільно з Національним банком України розробити комплекс заходів з метою запобігання значному зростанню споживчих цін;

➤ Національному банку України вжити заходів щодо спрощення доступу вітчизняних товаровиробників до кредитних ресурсів;

➤ прискорити процес розрахунків за боргами з відшкодування ПДВ;

➤ забезпечити перехід на автоматичне відшкодування ПДВ добросовісним експортерам;

➤ доопрацювати та прийняти до кінця року узгоджений з підприємницьким і професійним середовищем Податковий кодекс;

- прискорити реалізацію заходів з розвитку внутрішнього ринку;
- оптимізувати боргову політику з метою зменшення частки державного боргу у ВВП, а також витрат на обслуговування боргових зобов'язань;
- прискорити приватизаційні процеси і забезпечити надходження коштів від продажу державного майна в обсягах, визначених бюджетом;
- вжити заходів щодо виконання державного бюджету, насамперед за рахунок поліпшення адміністрування податків, недопущення контрабандного ввезення товарів, покращання відносин з бізнесом.

12.2. Імперативи формування соціальної політики в Україні

Шлях розвитку соціальної політики, який Україна обрала в перехідному періоді, спрямований на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки. Його сутність полягає в оптимальному поєднанні принципів ринкової організації господарства і принципів соціальної справедливості. Основна роль в досягненні цієї мети належить державній соціальній політиці, її здійснення на стадії ринкових перетворень ускладнюється поглибленням економічної та соціальної кризи, занепадом соціальної сфери, різким зниженням соціальних та матеріальних умов життя населення.

У Конституції України наведено, що соціальна держава — це держава, яка послідовно проводить політику, спрямовану на захист прав людини. Крім того, у Конституції України зафіксовані соціальні права людини, зокрема:

- ст. 1 «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава»;
- ст. 3 «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»;

• ст. 17 «Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей»;

• ст. 21 «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними»;

• ст. 22 «Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод»;

• ст. 23 «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості»;

• ст. 24 «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»;

• ст. 41 «Кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності»;

• ст. 43 «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»;

• ст. 44 «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів»;

• ст. 45 « Кожен, хто працює, має право на відпочинок»;

• ст. 46 «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або

тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених Законом»;

- ст. 47 «Кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду»;

- ст. 48 «Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло»;

- ст. 49 «Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування»;

- ст. 50 «Кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля»;

- ст. 51 «Батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про своїх непрацездатних батьків»;

- ст. 52 «Утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу. Держава заохочує і підтримує благодійницьку діяльність щодо дітей»;

- ст. 53 «Кожен має право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах»;

- ст. 55 «Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [1].

Метою соціальної політики є створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу особистості, досягнення в суспільстві соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.

Вона полягає у вирішенні суперечностей суспільного, соціального розвитку, які гальмують процес формування соціально орієнтованої економіки, становлення середнього класу, соціальної мобільності, утвердження дійових механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкта соціального розвитку.

У зв'язку із цим завданнями соціальної політики є:

- забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів, які є суб'єктами такої політики;
- здійснення координації узгоджувальної діяльності різних елементів системи, усвідомленої спрямованості їх зусиль;
- формування оптимального співвідношення та підтримання необхідних пропорцій між ними;
- приведення до стрункої системи різноманітних дій усіх її учасників;
- спрямування різних форм, методів, засобів на одержання очікуваних результатів.

Головним завданням соціальної політики є досягнення відповідності, адекватності цілеспрямованої діяльності її суб'єктів вимогам об'єктивних закономірностей суспільного прогресу, сучасній логіці розвитку цивілізації щодо створення соціального буття.

Виділяють чотири складові соціальної політики: держава (законодавча, виконавча, судова влада); ринок; сім'я та громадські організації.

Основними пріоритетами соціальної політики на сучасному етапі є:

- ◆ захист прав і свобод людей;
- ◆ гарантована участь кожного громадянина у суспільно-політичному житті;
- ◆ задоволення культурних, духовних та освітніх потреб людини, надання їй якісних медичних послуг, забезпечення реалізації демократичних прав і свобод;
- ◆ щорічне зростання реальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат.

Соціальна політика спрямована на подолання бідності; створення безпечних і комфортних умов для життя громадян; боротьбу із злочинністю та корупцією; підтримку молодих, соціально незахищених та багатодітних сімей; поступове забезпечення соціальним житлом тих, хто цього потребує; створення нових робочих місць та можливостей для реалізації своїх здібностей кожною людиною; реалізацію європейського вибору.

Соціальна політика, як будь-яка інша діяльність, для досягнення своїх цілей може використовувати певний набір інструментів. Застосування різноманітних інструментів, їх поєднання допомагають розв'язати соціальну проблему комплексно; запобігають її виникненню в майбутньому та впливають на її наслідки.

До основних інструментів соціальної політики належать: фінансова допомога; кредити на оплату послуг; безготівкова допомога; оподаткування; послуги; консультування, рекомендації чи заохочення бажаної діяльності; інформація; заборона або обмеження певних дій; спеціальні стягнення; правові статуси, угоди; заходи стосовно взаємодії груп населення та установ.

За роки незалежності Кабінетом Міністрів України було розроблено і вжито низку заходів, які відіграли певну роль у формуванні системи соціального захисту та адаптації населення до ринкових перетворень. Було вдосконалено правову базу соціального захисту, розроблено заходи підтримки найбільш соціально вразливих груп населення, підготовлено основи для радикальної реформи системи соціального забезпечення, головним чином, системи соціального страхування. З 1992 р. було прийнято і частково реалізовано низку постанов і нормативних актів Кабінету Міністрів України, які передбачали регулювання мінімальних рівнів заробітної плати, пільг з безробіття, пенсій та інших соціальних гарантій.

У жовтні 1997 р. Указом Президента України було затверджено Основні напрями соціальної політики на 1997—2000 роки. Разом із тим зазначені заходи виявились недостатньо ефективними, внаслідок чого соціальна амортизація переходу до ринку, по суті, не спрацювала. Однією з найважливіших причин цього, на наш погляд, є відірваність соціальної політики від її економічного фундаменту як за цілями, так і за основними засобами проведення.

З позицій сучасних науково-практичних підходів соціальна політика розглядається як ізольований напрям державного регулювання, фактично не пов'язаний з іншими його складовими — структурною, інвестиційною, податковою, грошовою політикою. Це призводить до того, що навіть її обґрунтовані заходи виявляються малорезультативними, ще більше поглиблюють, а не усувають соціально-економічні суперечності в суспільстві. Так склалося, наприклад, з політикою субсидіювання зайнятості на державних підприємствах, яка без відповідної кореляції з напрямками інвестиційно-структурної політики зумовила зростання прихованого безробіття.

Спираючись на досвід проведення соціально-економічних перетворень в умовах перехідного періоду, на даному етапі необхідно об'єднати концепції соціальної та економічної політики як

дійової цілісної системи державного регулювання. Для досягнення цієї мети, на нашу думку, слід виходити з установаження співвідношення між економічною та соціальною спрямованістю розвитку ринкової економіки.

Вихідним посиленням є те, що ринок сам по собі не створює і не здатен створювати засобів соціального захисту ні для суб'єктів процесу господарювання, ні, тим більше, нетрудоактивного та непрацездатного населення. Навпаки, основним кредо ринкової політики є стимулювання високопродуктивної праці, здатної забезпечувати високі прибутки виробництву, та недопущення всіх проявів неконкурентоспроможної, неефективної діяльності.

Принципи ринкової винагороди об'єктивно групуються на поглибленій диференціації доходів, їх розмежуванні, ідеологічно зумовлюють появу соціального розшарування в суспільстві. В той же час поглиблення соціального протистояння може загрожувати засадам ринкової економіки. Саме тому ринок вимагає створення системи соціального регулювання, центральним елементом якого є державна політика захисту населення. На відміну від ринкового механізму, який діє через диференціацію доходів, поглиблення майнової нерівності, економічне усунення неконкурентоспроможних суб'єктів господарювання, система соціальних заходів зорієнтована на вирівнювання доходів, підтримку нужденних, захист неконкурентоспроможних, вразливих верств населення.

Незважаючи на те що механізми економічного і соціального розвитку мають різну спрямованість, вони органічно доповнюють один одного й у взаємодії забезпечують поступальний рух суспільства в напрямі розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Оскільки всі заходи соціальної політики мають своїм джерелом надходження зі сфер економіки, їх можна розглядати як соціально-економічні, а ступені ефективності соціальної політики — репрезентативним показником економічного розвитку країни.

Основними напрямками вдосконалення державної політики на стадії ринкових перетворень мають бути, як ми вважаємо, такі. По-перше, щодо сприяння продуктивній зайнятості та захисту від безробіття. Головними результатами проведення заходів цього напрямку в 1991—2009 рр. було упередження масового відкритого безробіття, банкрутства підприємств, забезпечення зайнятості працездатного та економічно активного населення. Як наслідок

на 1 вересня 2010 р. рівень зареєстрованого безробіття становив 1,4 %, що значно нижче показників європейських країн. Проте суспільство заплатило за штучне стримування безробіття значними соціальними втратами: на промислових підприємствах утвердилася низькопродуктивна праця, незадовільна трудова дисципліна, відбувається декваліфікація якісної робочої сили.

Гальмування вивільнення працівників зумовило, з одного боку, зростання контингенту прихованого безробіття, з іншого — нелегального ринку праці. Продовжується практика надання адміністративних відпусток і зайнятості неповний робочий день. За цих умов продовження попереднього курсу соціальної політики вбачається безперспективним. На цьому етапі необхідно якнайшоріше впроваджувати в дію механізм вивільнення працівників та їх перерозподілу в перспективні виробництва. Основа дії такого механізму закладена у важелях структурно-інвестиційної політики. Роль соціальної політики держави полягає також у забезпеченні необхідної перекваліфікації працівників і наданні їм консультаційних послуг із працевлаштування. Хоча для населення такий вид соціальної політики є безкоштовним, державі він обходиться досить дорого. Тому заходи державного впливу мають поділятися на такі, що надаються масово, і ті, які мають чітку адресну спрямованість. До перших можна віднести широке інформування незайнятих громадян про можливості отримання різноманітних профорієнтаційних послуг, доступність кожному даних про вакансії та професії, які користуються підвищеним попитом. До других належить надання можливості перекваліфікації або перенавчання, яке на даний момент не може бути всеохопним (через брак коштів). Такими послугами можуть користуватися, як нам здається, насамперед ті, хто має статус безробітного, особливо тривалий час. Такий вибірковий підхід варто застосовувати й у працевлаштуванні, для чого держава може взяти на себе зобов'язання стимулювати підприємства, які надають робочі місця вчорашнім безробітним (через зниження податків або пільгове кредитування).

Другим напрямом сучасної соціальної політики в Україні є вирівнювання та захист доходів трудящих. Нині дії держави в цій сфері аж ніяк не можна визнати успішними. Вони характеризувались жорстким регламентуванням заробітної плати в поєднанні з її величезною заборгованістю, наявністю численних видів (близько 60)

грошової та негрошової допомоги, які не носять цільового характеру. Як наслідок, трудова мотивація заміщена державними компенсаціями: соціальними гарантіями на виробництві, виплатами і пільгами за місцем проживання тощо. «Те, що робітники не додержали як працюючі, — справедливо зазначає І. Заславський, — їм намагаються повернути як соціально незахищеним» [2].

Оскільки ж реструктивна політика держави розповсюджувалася лише на державні підприємства, то в країні сформувалась значна та не виправдана диференціація доходів. За даними офіційної статистики, розрив у доходах 10 % найбагатших і 10 % найбідніших громадян України становить 12 разів, а за експертними оцінками — перевищує 20. При цьому зубожіння набуває масових масштабів. За цих умов невідкладними заходами соціальної політики держави повинні стати підвищення рівня життя, мінімальної заробітної плати, перегляд межі малозабезпеченості та прожиткового мінімуму. Треба відновити дію механізму індексації доходів. Ці заходи носять, зрозуміло, масовий характер, але, крім них, необхідні і суто цільові заходи. Вони стосуються тих категорій населення, що мають фіксований рівень життя, який нижчий від межі малозабезпеченості. Розмір їхньої допомоги може бути збільшений за рахунок ліквідації низки пільг, компенсацій, доплат, допомоги, які на сьогодні надаються бездресно, без виявлення реальних на те підстав. Потребує впорядкування механізмів використання на зазначені цілі коштів спеціальних державних фондів.

До цього напрямку соціальної політики держави близько підходить третій напрям — захист інтересів соціально вразливих груп населення. За умов ринку цю роль може виконувати тільки держава, оскільки підприємства, зрозуміло, намагаються звільнитися від неконкурентоспроможної робочої сили і перешкоджають її найму. В Законі України «Про зайнятість населення» (ст. 5) виділено групи працездатних громадян, яким держава забезпечує додаткові гарантії [3]. Це — жінки, які мають дітей віком до шести років, одинокі матері, молодь, яка закінчила навчання і не отримала направлення на роботу, інші особи молодші 21 року, особи передпенсійного віку, громадяни, які з поважних причин більше одного року не мають роботи, особи, звільнені після відбуття покарання, та такі, яким виповнилося 15 років і які можуть, як виняток, прийматися на роботу. Для таких осіб передбачено квотування робочих місць (до 5 % загальної

кількості) та організація спеціальних програм навчання. Обидва заходи, передбачені Законом України «Про зайнятість населення», мають серйозні обмеження щодо виконання. Квотування робочих місць стосується лише державних підприємств, які за умов спаду виробництва є непривабливими для вказаних категорій населення. Спеціальні програми навчання є, по-перше, дуже дорогими, по-друге, вони не завжди орієнтуються на професії підвищеного попиту, по-третє, далеко не завжди гарантують подальше працевлаштування. До зазначених у Законі соціально вразливих груп населення на даному етапі, на наш погляд, слід додати інші, які можна виділити не за демографічними ознаками, як це зроблено в Законі, а за економічними. Це, як ми вважаємо, всі категорії громадян, які не мають роботи і регулярних доходів, тобто, по суті, все незайняте населення. Хоча далеко не всі такі громадяни реєструються державною службою зайнятості, її дані можуть допомогти виявити тенденції щодо зміни становища соціально вразливих категорій незайнятих громадян на українському ринку праці.

Серед основних причин незайнятості домінують дві — вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та звільнення за власним бажанням. Цілком імовірно припустити, що «власне бажання» також пов'язане з негараздами на виробництві — спадом економічної активності, невиплатою заробітної плати. Серед основних причин незайнятості домінують дві — вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та звільнення за власним бажанням. Цілком імовірно припустити, що «власне бажання» також пов'язане з негараздами на виробництві спадом економічної активності, невиплатою заробітної плати.

Значну роль у цьому мас відігравати соціальне страхування на випадок безробіття, визначене Законом України «Про збір на обов'язкове соціальне страхування» (ст. 5) і закріплене наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 3 жовтня 1997 р. № 4 «Про порядок справляння збору на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття». Крім того, видається обгрунтованою пропозиція і щодо страхування на випадок часткового безробіття, яка має особливе значення в умовах різкого його розростання в Україні [4].

Останнім відзначеним нами напрямом соціальної політики є захист потреб споживача. Зрозуміло, що кардинальне вирішення проблеми споживання пов'язано з економічними факторами: зміцнен-

ням вітчизняного ринку товарів, капіталовкладеннями в сферу послуг, вираженою ціною та грошового політикою держави.

Проте є специфічне коло завдань соціальної політики. Це індексація доходів населення, дотації на продукти харчування, житло, комунальні та транспортні послуги. Нам здається, що дотації є неефективним засобом соціальної політики, і хоча вони частково надаються за рахунок коштів підприємства, їх слід скоротити, а деякі — усунути. Замість цього варто якнайшвидше відновити індексацію доходів.

Сьогодні індекс купівельної спроможності в Україні є одним з найнижчих в Європі і складає 17 % від прийнятого за європейську норму (дані Статистичного бюро Європейської комісії). До того ж продовжується вимивання товарів дешевого асортименту, скорочення обсягу продажу товарів першої необхідності. Тим часом значно розширилася торгівля алкогольними напоями, а також тютюновими виробами.

Цей напрям соціальної політики є також прерогативою виключно держави, оскільки тільки вона може виконати роль мобілізації коштів на фінансове забезпечення соціального захисту населення України. Реалізація даної ролі вимагає забезпечення запровадження системи аудиту підприємств, безробітних та коштів, призначених на соціальні потреби; зміцнення технічного та кадрового забезпечення органів Державної служби зайнятості, підвищення ефективності діяльності регіональних органів соціального партнерства.

12.3. Першочергові завдання антикризової політики як основа соціального благополуччя населення

Серед важливих факторів, які впливають на розвиток ринкової економіки, чільне місце займають соціальні інвестиції. У бідних країнах світу інвестиції в людину переважно обмежуються фінансуванням соціального захисту, що дає змогу розв'язати поточні завдання допомоги бідним, але, вочевидь, не спрямовано на досягнення стратегічних пріоритетів.

Як зазначають науковці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, діюча система соціального захисту в

Україні страждає вадами, притаманними бідній країні з соціалістичною доктриною: влада прагне надати допомогу надто широкому колу своїх громадян, що далеко виходить за межі фінансових можливостей держави, а безпосередні виплати (чи то по страхових подіях, чи у формі соціальної допомоги) є дуже низькими і не запобігають бідності. Неприпустимо високе співвідношення різноманітних трансфертних виплат із заробітною платою протидіє настановам населення на активну економічну діяльність і провокує утриманські настрої в суспільстві [5].

У той же час постіндустріальний етап цивілізаційного прогресу характеризується домінуванням інтелектуальних технологій та людського фактора. Сучасні економічні системи базуються передусім на знаннях, а отже, пред'являють дуже високі вимоги до якості робочої сили — її здоров'я, кваліфікації, активності, здатності до інтенсивної і водночас креативної праці, тобто до рівня людського розвитку. Таким чином, забезпечення належної здатності України ефективно конкурувати з економічними та політичними системами інших країн світу і самостійно визначати власний шлях розвитку вимагає істотного підвищення статусу соціальної сфери в українському суспільстві. Її галузі мають інтенсивно розвиватися на основі визначення цілей та досягнення результатів на відміну від орієнтації на виконання (доволі неякісне) певних функцій — освіти, медичної допомоги, соціального захисту тощо.

Ситуація в соціальній сфері, механізм її функціонування та фінансування значною мірою визначаються вибраною моделлю розвитку держави. Соціально орієнтована економічна система з домінуванням складових соціал-демократичної моделі державного устрою передбачає високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (а отже, високі податки з доходів за прогресивною шкалою), високу частку державної власності в економіці країни, високий ступінь контролю держави за соціально-економічними процесами та поширення практики надання соціальних послуг через суспільні фонди споживання.

Необхідність подолання економічної кризи вимагає в Україні застосування засобів державної політики, притаманних переважно ліберальній моделі державного устрою, — зниження податків, зменшення частки державної власності в економіці, звуження втручання держави в соціально-економічні процеси.

Етап економічного зростання потребує переосмислення обраної стратегії саме в контексті розвитку соціальної сфери — забезпечення виключно бюджетного її фінансування потребуватиме посилення державного втручання в економічні процеси, зокрема, повернення до прогресивної шкали і загального збільшення рівня оподаткування доходів.

Збереження нині існуючих методів і масштабів державного регулювання економіки цілком можливе (загалом ліберальна модель є максимально ефективною для забезпечення високих темпів економічного зростання в короткостроковій та середньостроковій перспективі), але за таких умов тягар фінансування освіти (за винятком базової), охорони здоров'я (за винятком певного мінімуму медичних послуг), житлово-комунальної сфери, соціального захисту має бути перенесений на населення через прискорений розвиток різноманітних форм страхування та кредитування і проведення повномасштабної реформи системи оплати праці. Остання необхідна за будь-яких умов, оскільки, як уже зазначалося, реалізація економічної моделі з дешевою робочою силою прирікає Україну на роль донора робочої сили, конкурентоспроможність якої на світовому ринку праці забезпечуватиметься не високою кваліфікацією, а низькими вимогами до умов та оплати праці. Необхідна і масштабна реформа соціальної сфери — запровадження багатоканальної системи фінансування недостатньо.

Альтернативою вибору між ліберальною та соціал-демократичною моделями є побудова власної моделі державного устрою, яка базуватиметься на інтеграції складових однієї та другої, забезпечуючи необхідний баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного розвитку та підтримкою соціально вразливих верств населення, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою.

Видається доцільним поєднання мінімального державного втручання в процес надання соціальних послуг із максимально чітким визначенням правил та жорстким контролем їх дотримання. Оскільки головним інструментом впливу держави на суспільне буття є бюджет, досягнення цілей розвитку соціальної сфери забезпечується пріоритетами державної бюджетної політики.

Розвиток соціальної сфери має стати не прерогативою держави, а справою всього суспільства. Це підвищує роль кожної конкретної

особистості і громадських організацій та об'єднань в управлінні соціальним розвитком — від фінансування до визначення завдань і контролю. При цьому за державою залишаються управління соціальною сферою, її бюджетна підтримка та визначення стратегії розвитку. Водночас необхідні адекватні зрушення у державній політиці, реформа чинних систем управління, зокрема фінансування.

Комплексна реформа соціальної сфери, включаючи зміну механізму її бюджетного фінансування, не розв'яже миттєво накопичені впродовж десятиріч соціальні проблеми, але запобігатиме їх поглибленню та, за умови послідовних і системних дій всіх владних структур, дасть змогу побудувати в Україні ефективну соціальну систему і забезпечити належний людський розвиток.

Таким чином, загальна схема зміни державного підходу до управління соціальною сферою включає: формування цілей та пріоритетів розвитку, орієнтованих не на процес надання тих або інших послуг, а на отримання конкретних результатів; створення концепції розвитку сфери в цілому і кожної окремої її галузі; розробку механізму функціонування соціальних галузей, який забезпечить досягнення визначених цілей; розробку системи критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей.

У частині формування цілей та пріоритетів розвитку винятково важливим є надання їм реальності і конкретності, узгодженості із напрямками розвитку інших галузей та доступними ресурсами як фінансовими, так і людськими. Необхідне розуміння сутності кожного пріоритету.

Наприклад, безумовно, важливим завданням є збільшення частки випускників середніх шкіл, які продовжують навчання. Цей показник є одним з ключових у міжнародних порівняннях соціального розвитку і широко використовується ООН та іншими міжнародними структурами. Проте при застосуванні його в системі пріоритетів розвитку вищої освіти необхідно визначитися: ми прагнемо зростання інтелектуально-освітнього потенціалу суспільства чи поліпшення якості робочої сили. В першому випадку набуття вищої освіти є самодостатньою цінністю, в другому — професійна структура студентів вищих навчальних закладів має узгоджуватись із довгостроковими прогнозами попиту економіки на робочу силу.

Отже, йдеться про утвердження суспільства та економіки, де праця й капітал поєднуються в людині, а розвиток упродовж всьо-

го життя її фізичних, розумових, інтелектуальних здібностей та здатностей є запорукою накопичення інтелектуального капіталу, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості життя [6].

Концепція розвитку соціальної сфери в цілому, включаючи всі без винятку її галузі як окремі складники, має на меті узгодження в часі та просторі основних напрямів дій та необхідних для цього ресурсів і очікуваних результатів.

Конкретизуватися концептуальні розробки мають у формі організаційно-економічних механізмів, які слід попередньо апробувати — доцільно навіть в альтернативних варіантах — в окремих територіальних одиницях. Принципово можливим видається також визначення окремого регіону (району, міста або області) як полігону для відпрацювання більшості складових реформи соціальної сфери. Пілотні регіони — для апробації окремих складових або практично всього механізму — мають визначатися виключно на тендерних засадах з урахуванням зацікавленості та здатності місцевої влади до зміни своєї ролі в соціальній політиці. У процесі пілотних апробацій необхідно відпрацювати нові функції та повноваження органів місцевої виконавчої влади і місцевого самоврядування.

Роль агента центральної виконавчої влади у проведенні соціальної політики в територіальних межах має змінитися на роль організатора надання всього комплексу соціальних послуг населенню відповідної території. Це потребує адекватної зміни юридичного статусу, повноважень, механізму закріплення податків та відповідальності. За таких умов населення через систему виборів складу органів самоврядування матиме можливість визначити механізм фінансування об'єктів соціальної сфери відповідно до сформованих пріоритетів їх розвитку та контролювати якість наданих соціальних послуг. Безпосередній зв'язок між обранням до органів місцевого самоврядування (передусім їх голів) та якістю і доступністю соціальних послуг є невід'ємною складовою формування громадянського суспільства.

Система критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей має забезпечувати належну вимірність процесів, можливість контролю за їх розвитком та оцінки ефективності запроваджених заходів. При цьому критерії оцінки соціальної спрямованості бюджетної політики підпорядковуються критеріям розвитку соціальної сфери, а індикатори входять до загальної системи індикаторів людського

розвитку. Необхідне налагодження моніторингу — і це також доцільно робити спочатку на рівні окремих регіонів — або принаймні регулярних системних оцінок та аналітичних досліджень.

Потребує докорінних змін система взаємовідносин місцевих та центральних органів виконавчої влади:

- розширення функцій місцевих органів влади вимагає посилення контролю за дотриманням єдиних державних вимог, мінімальних гарантій та стандартів;

- на державному рівні мають бути визначені об'єкт, суб'єкти та процедура контролю;

- центральні структури (Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство освіти та науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство культури України) мають виконувати функції формування політики, розробки програм, розподілу коштів державного бюджету на їх фінансування по територіях, вироблення єдиних стандартів якості та доступності послуг соціальної інфраструктури, контролю за їх дотриманням;

- аналогічно слід змінити функції міністерств та відомств щодо установ, які належать до сфери їх відповідальності: від опікування та контролю за повсякденною діяльністю необхідно перейти до визначення її стратегічних напрямів і контролю за результатами роботи, від розподілу матеріальних ресурсів до розподілу коштів;

- необхідно змінити і фінансові відносини між окремими міністерствами та відомствами, зокрема, між так званим соціальним блоком Уряду та Міністерством фінансів України, яке має розподіляти бюджетні кошти відповідно до сформованого і прийнятого Кабінетом Міністрів України комплексу державних програм та контролювати їх використання; міністерства соціального блоку самостійно здійснюватимуть подальший розподіл коштів між територіями та програмами і нести будуть відповідальність за їх використання.

Сучасна соціальна політика в Україні має опиратися на прогностичні показники розвитку економіки, актуарні та фінансові розрахунки вартості прийнятих програм, забезпечувати прозорий і справедливий захист населення.

Для визначення перспектив подальшого розвитку України як соціальної держави з розвинутою ринковою економікою слід звернутися до досвіду країн з соціально орієнтованою економікою, які бу-

дують свою соціально-економічну політику на базі цілого ряду важливих принципів, таких як: економічної свободи людини і визнання права підприємців, осіб найманої праці і їх профспілок на тарифну автономію на основі соціального партнерства; довіри до регулюючої ролі ринку; відповідальності держави за розробку і дотримання правил гри на ринках капіталів і праці; соціальна солідарність суспільства шляхом перерозподілу доходів шляхом їх податкового перерозподілу; соціальної справедливості; участі працівників в управлінні виробництвом, громадському і державному житті країни.

12.4. Зарубіжний досвід формування цілей та пріоритетів соціальної політики

У кожній країні напрями соціальної політики реалізуються по-різному залежно від рівня економічного розвитку, конкретно-історичних умов та національної специфіки. В цілому можна виділити два типи соціальної політики держави: соціальна політика розвинених країн та соціальна політика країн перехідної економіки. Відмінності в соціальній політиці розвинених країн пов'язані і роллю, яку відіграють в її проведенні держава, підприємства і саме населення. Якщо для європейських країн характерна міцна роль держави, то в Японії у проведенні соціальної політики значну роль відіграють підприємства, а в США основний тягар соціального захисту лягає на самих громадян.

Європейським країнам дуже властива схильність до високого рівня соціальної захищеності. Дослідження підтверджують, що більшість з них надає перевагу підвищенню сплати податків, якщо це буде потрібно, ніж зниженню рівня своєї соціальної захищеності. За останні десятиліття обов'язкові відрахування підприємств до системи соціального забезпечення значно зросли з 35 до 45 % валового внутрішнього продукту [7].

Специфікою соціальної політики західноєвропейських держав є те, що вона спирається на достатньо високий рівень розвитку економіки й життя населення та спрямована, насамперед, на заохочення економічного зростання. Так, у Франції шляхом довгострокового спостереження встановлено, що активна політика зайнятості (створення додаткових робочих місць і скорочення безробіття) відбува-

тиметься, якщо середньорічні темпи зростання валового національного продукту перевищують 2,6 %. Соціальна допомога держави на випадок можливого безробіття складається з «холодної» та «гарячої» допомоги. Перша виявляється в організації курсів професійного навчання, консультуванні з питань працевлаштування, домовленості про переведення вивільнюваних працівників на інші робочі місця, в тому числі на інші підприємства. «Гаряча» соціальна допомога використовується в критичних ситуаціях: виплати з безробіття, довгостроковий вихід на пенсію тощо.

Дещо з досвіду Франції щодо супроводу підприємств, на яких очікується значне скорочення штатів, можна рекомендувати і для країн із перехідною до ринкових відносин економікою, проте слід враховувати надто високу вартість цих програм. Ця обставина суттєво обмежує можливість застосування даного досвіду в Україні.

Сьогодні можна безспідставно говорити і про накопичення досвіду проведення соціальної політики в постсоціалістичних країнах. Окремі з них (Чехія, Угорщина, Польща) досягли певних успіхів у реалізації соціальних програм. Так, у Чехії ефективно діють три взаємодоповнюючі системи соціального захисту населення:

- система соціального страхування (охоплює практично все населення країни і становить 10 % ВВП);
- система державної соціальної допомоги (60 % населення і 2 % ВВП), яка спрямована на запобігання зниженню доходів, передусім сімей з дітьми;
- система соціальної підтримки (4 % ВВП), за якої держава гарантує мінімальний рівень підтримки тим, хто не може забезпечити свої основні потреби власними зусиллями.

З наведеного прикладу видно, що системі соціального захисту в Чехії властива диференційованість і виражена соціальна спрямованість. Саме цих двох ознак, на наш погляд, бракує державній соціальній політиці в Україні.

Створення оптимальної системи соціального захисту населення займає чільне місце у діяльності місцевих органів влади щодо розв'язання питань соціальної політики в країнах Західної Європи. Так, відповідно до закону про соціальне забезпечення Фінляндії відповідальність за організацію служби соціального забезпечення несуть муніципалітети, які організують громадські

роботи, надання допомоги вдома, консультування з питань виховання дітей та зміцнення сім'ї, займаються створенням і забезпеченням функціонування соціальних установ, займаються наданням допомоги конкретним сім'ям.

При кожному муніципалітеті функціонує Рада з питань соціального забезпечення громадян, в обов'язки якої входить надання соціальних послуг. До складу Ради входять незалежні члени та представники різних організацій, вона працює від імені муніципалітету, захищає його права і виступає від його імені при проведенні окремих заходів щодо соціального забезпечення. Кожний муніципалітет зобов'язаний мати необхідні та достатні фінансові ресурси й обладнання для реалізації політики соціального забезпечення населення.

Починаючи з 90-х років ХХ ст. у Фінляндії проводиться чітко централізована соціальна політика. Зміни в галузі державних субсидій привели до підвищення ролі місцевих органів влади у розв'язанні фінансових питань, а також безпосередньо при наданні послуг. Нині соціальна політика спрямована на великий ступінь диференціації та надання спеціальних соціальних послуг. Вертикальна ієрархія поступається місцем переговорів між незалежними виробниками послуг, а на зміну наказам приходять договори й угоди. Це робиться з метою заміни централізованої системи соціального забезпечення населення більш дешевою системою, у рамках якої організація соціальних послуг і розв'язання всіх поточних питань максимально наближені до одержувачів цих послуг. Близько 75 % послуг із соціального забезпечення надають муніципалітети, а 25 % — приватні організації та установи.

Витрати на соціальне забезпечення фінансується і державою, і муніципалітетами. Муніципалітети одержують певні субсидії від держави, а різницю доплачують зі свого власного бюджету.

У Фінляндії стратегія соціально-економічного розвитку визначається програмою, яка має назву: «Зайнятість, підприємництво та суспільна солідарність: ключі до економічної віддачі».

У документі виділено 16 основних програмних розділів, присвячених напрямам реалізації урядової політики:

1. Зовнішня політика та політика безпеки.
2. Європейський Союз.

3. Економіка, зайнятість та фіскальна політика.
4. Соціальна політика та політика охорони здоров'я.
5. Робота впродовж життя.
6. Політика у галузі освіти, науки та культури.
7. Регіональна політика.
8. Житлова політика.
9. Муніципальна політика.
10. Політика охорони навколишнього середовища.
11. Економічна, індустріальна та енергетична політика.
12. Сільське господарство.
13. Політика в галузі транспорту і телекомунікацій.
14. Законність та суспільна безпека.
15. Національна безпека.
16. Державне адміністрування.

Окремим блоком виділені програмні положення щодо таких напрямів урядової політики: політики зайнятості; політики у галузі підприємництва; політики інформаційного суспільства; політики громадської участі.

Період стратегічного планування, який охоплює програма, становить 5 років. За кожним напрямом соціально-економічної політики визначено перелік основних завдань та цілей. Однак, незважаючи на докладний опис кожного напрямку стратегії і політики, документ має установчий характер і не визначає кількісно цілі та критерії для досягнення. Програмою визначено лише кілька основних кількісних параметрів, таких як кількість робочих місць, які мають бути створені внаслідок реалізації програмних положень; зниження податкового навантаження та декілька інших показників.

Урядом Швеції у квітні 2003 р. оприлюднена «Шведська стратегія сталого розвитку» — стратегічний документ, що висвітлює урядове бачення стійкого розвитку та принципи, на яких він має бути забезпечений. Він визначає три основні виміри стійкого розвитку: економічний, соціальний розвиток та розвиток навколишнього середовища.

У першій частині висвітлюється урядове бачення стійкого розвитку та принципи, на яких він має бути забезпечений; висвітлюються міжнародні, регіональні та місцеві ініціативи та інституційні дослідження, враховані при розробці стратегії; визначаються подальші напрями стратегічних досліджень.

У другій частині стратегічного документа окремо виділено завдання, в яких сформульовані поточні заходи та майбутні дії уряду, а також визначено основні напрями, за якими мають проводитись:

- майбутній стан навколишнього середовища;
- стримування кліматичних змін;
- населення і охорона здоров'я;
- соціальне єднання, добробут та соціальний захист населення;
- зайнятість та навчання у високоосвіченому суспільстві;
- стійке економічне зростання і конкурентоспроможність;
- регіональний розвиток і стан регіонів;
- розвиток планування стійкої громади.

У третій частині визначаються інструменти забезпечення стійкого розвитку та напрями подальшої імплементації стратегічних пріоритетів.

Усі стратегічні завдання даного документа мають чітку соціальну спрямованість і націлені на зростання добробуту громадян усіх регіонів країни.

Період стратегічного планування в документі чітко не визначений, хоча у вступній частині розробниками документа наголошується, що над ключовими завданнями діяльність уряду буде сфокусована протягом 2002—2006 рр., однак терміни досягнення визначених в стратегії цілей є різними, в цілому документ охоплює цілі до 2010 р. Контроль за дотриманням поставлених цілей передбачено здійснювати шляхом публікації щорічних звітів.

У Німеччині стратегія економічних і соціальних перетворень знайшла відображення у прийнятій у 2004 р. Федеральним Урядом Німеччини «Програма — 2010». Документ містить 8 програмних розділів. Кожний розділ містить так званий *виклик* уряду, сучасних та майбутніх проблем соціально-економічного розвитку, і сформульовану урядом відповідь на виклик, яка доповнюється необхідними поясненнями. Головне завдання реалізації програми, сформульоване урядом, полягає у покращенні в середньостроковій перспективі, тобто до 2010 р., позицій Німеччини в усіх майбутніх критичних сферах і досягнення у 2010 р. лідируючих позицій як за економічними потужностями, так і в освіті та наукових дослідженнях. Урядовою програмою основними критичними сферами визначено такі:

1. *Економіка*. Головним завданням у цій сфері уряд визначає боротьбу з безробіттям та залучення молоді та довгострокових безробітних на ринок праці.

2. *Професійне навчання*. Завдання уряду полягає у створенні умов, за яких кожен бажаючий підвищити кваліфікацію чи пройти стажування міг це безперешкодно зробити.

3. *Оподаткування*. Метою є підтримка економічного зростання, стимулювання внутрішнього попиту через зниження рівня оподаткування і проведення податкової реформи.

4. *Освіта і дослідження*. Завдання полягає у проведенні всебічної реформи освіти та запровадженні інновацій в освіту, наукові дослідження та економічний розвиток.

5. *Ринок праці*. Першорядним завданням є законодавча модернізація ринку праці задля уникнення паралельного існування витратної системи соціального забезпечення та безробіття, яке не може подолати створена система.

6. *Охорона здоров'я*. Основне завдання уряду полягає у реформуванні системи охорони здоров'я та медичного страхування задля зниження вартості та витрат на лікування і підвищення прибутковості та конкуренції у сфері медичного страхування.

7. *Пенсійне забезпечення*. Визначена урядом мета полягає у реформуванні пенсійного страхування та запровадженні більш ефективних страхових схем.

8. *Підтримка сім'ї*. Завдання уряду полягає у посиленні фінансування високоякісної дошкільної освіти, пристосованої під індивідуальні потреби дитини, а також збільшення видатків на догляд за дітьми у віці до трьох років.

Як можна бачити зі структури документа, з восьми програмних завдань шість — безпосередньо націлені на розв'язання соціальних проблем. Загальний зміст поставлених завдань також повністю спрямований на забезпечення соціального розвитку з урахуванням питань національної безпеки та розвитку інноваційного потенціалу.

По більшості з визначених програмних завдань наводяться кількісні критерії їх досягнення. Період планування, охоплений програмою, становить 7 років. Враховуючи стратегічну спрямованість документа та урядовий рівень розробки, документ має установчий характер, хоча і не містить докладного обґрунтування основних напрямів соціально-економічних перетворень, які має

здійснити уряд. Частково це можна пояснити дією вже проведених урядових реформ пенсійного забезпечення, вдосконалення ринку праці та оподаткування.

В Австрії стратегічні напрями соціально-економічного розвитку визначені Програмою Федерального Уряду на 22-й законодавчий період. Програмою визначено 22 основні напрями реалізації соціально-економічних перетворень.

1. *Демократія та конституційна реформа.* Встановлені цілі щодо посилення і модернізації демократичних інститутів і процедур в Австрії. Передбачені реформа конституції, вдосконалення та уніфікація законодавства щодо захисту тварин, оподаткування, захисту національних меншин тощо.

2. *Європейський Союз.* Визначені напрями подальшої співпраці та розвитку європейської інтеграції, а також представництва інтересів ЄС.

3. *Зовнішня безпека та захист.* Сформульовані цілі та завдання щодо майбутньої взаємної військової допомоги у межах ЄС, участі у НАТО, впровадження національної доктрини безпеки та захисту, територіальних завдань захисту.

4. *Внутрішні справи, мігранти та інтеграція.* Встановлені цілі щодо запобігання міжнародній організованій злочинності, посилення боротьби з тероризмом та обігом наркотиків, щодо об'єднання федеральних структур безпеки, реформи імміграційних процедур, підтримки федерального пошуку незаконних мігрантів.

5. *Правосуддя.* Визначені цілі щодо подальшої підтримки Австрії як однієї з найбільш безпечних країн у світі, вдосконалення кримінально-процесуального та інших видів законодавства, забезпечення прав людини.

6. *Економіка і бізнес.* Визначені основні пріоритети та завдання щодо посилення Австрії як світового ділового та бізнес-центру, укріплення конкурентних позицій на європейському та світових ринках, підвищення конкурентоспроможності малих і середніх підприємств, посилення боротьби з тінговою економікою та контролю за нелегальною зайнятістю іноземних робітників.

7. *Транспорт.* Визначені подальші цілі та напрями реалізації прийнятого у 2002 р. Національного транспортного плану, зокрема, щодо розширення та покращення мережі шляхів сполучення, пріоритетності розвитку залізничного транспорту як екологічно менш шкідливого, покращення транспортних послуг тощо.

8. *Трудові ресурси і соціальні питання.* Визначені цілі щодо реформування служби зайнятості, трудового законодавства, системи страхування від безробіття, усунення дискримінації осіб, постраждалих на виробництві.

9. *Пенсії.* Визначені середньо- і довгострокові заходи щодо реформування пенсійного забезпечення, пенсійних нарахувань та відшкодувань, вікового цензу.

10. *Охорона здоров'я і догляд за хворими.* Поставлені цілі щодо запровадження нових і реформування існуючих схем страхування здоров'я, розробки цільових параметрів охорони здоров'я та вартості медичних послуг, утворення регіональних фондів забезпечення охорони здоров'я.

11. *Освіта.* Визначені цілі щодо розвитку шкільної освіти та підвищення її якості, спрощення системи адміністративного управління освітою, підтримки освіти впродовж життя.

12. *Наука.* Визначені цілі щодо розвитку університетських досліджень, стимулювання та підвищення привабливості наукової кар'єри, полегшення процедури отримання грантів на наукові дослідження тощо.

13. *Дослідження та інновації.* Встановлені чіткі цілі та кількісні критерії щодо інвестування в наукові дослідження, вдосконалення системи отримання грантів, посилення фінансування існуючих дослідних структур.

14. *Стійкість розвитку, навколишнє середовище та сільське господарство.* Сформульовані пріоритети та цілі щодо екологічної переорієнтації податкової системи, запобігання кліматичним змінам, посиленню ядерної безпеки, посилення захисту навколишнього середовища на рівні індустріальних підприємств, законодавчого врегулювання діяльності генної інженерії, підвищення ефективності використання енергетичних джерел, розвитку національних парків, посилення безпеки харчових продуктів та води тощо.

15. *Жінки.* Поставлені цілі щодо підтримки і стимулювання гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, реалізації рівних можливостей для жінок на ринку праці, розробки і впровадження різних програм підтримки для жінок.

16. *Сім'я і наступні покоління.* Визначені цілі щодо впровадження заходів з надання та підвищення різноманітності безкоштовних послуг для батьків по догляду за дітьми, забезпечення дотримання конституційних прав дітей тощо.

17. *Засоби масової інформації*. Сформульовані завдання щодо підтримки свободи та незалежності електронних і друкованих засобів масової інформації, підтримки конкурентного середовища, зменшення платні за прийом телевізійних та радіопередач, запровадження субсидій для преси.

18. *Мистецтво і культура*. Основними пріоритетами визначено диверсифікацію напрямів розвитку мистецтва і культури, підтримку молодих митців, створення фінансових стимулів для розвитку мистецтва, ринку мистецьких творів та збереження культурного надбання.

19. *Спорт*. Визначені цілі щодо покращення забезпечення умов для заняття спортом людьми з фізичними вадами, впровадження занять спортом серед дівчат і жінок тощо.

20. *Адміністративна реформа*. Визначені цілі щодо подальшого покращення адміністративних послуг населенню і бізнесу, вдосконалення управлінської та фінансової моделі адміністрування і зменшення витрат на адміністративний апарат.

21. *Законодавче забезпечення суспільних послуг*. Сформульовані завдання щодо гармонізації системи надання суспільних послуг та пенсійного регулювання, розвитку персоналу з надання суспільних послуг, вирівнювання законодавчих умов реалізації послуг усім суспільним групам, реформування федерального законодавства в цій сфері.

22. *Фінанси*. Встановлені пріоритети і цілі щодо об'єднання муніципальних бюджетів, переорієнтації фінансування на суспільні потреби; визначені параметри економічної політики та майбутнього економічного зростання, етапи податкового реформування, пріоритети і дії щодо регулювання ринку капіталів, завдання Національного банку.

За кожним розділом програми визначені основні цілі, по більшості з яких виділено цілі другого рівня, які визначають напрями реалізації соціально-економічної стратегії та політики. Щодо деталізації стратегічних програмних напрямів програма австрійського уряду є однією з кращих. В програмі сформульовані і якісні, і кількісні критерії, визначені чіткі терміни їх досягнення. Період стратегічного планування складає 7 років, виконання програми розраховане до 2010 р., однак досягнення багатьох цілей заплановано і на більш ранні терміни (на 2004–2006 рр.).

Планування соціально-економічного розвитку Австрії, передбачене програмою уряду, доповнюється також іншим програмним до-

кументом — «Майбутнє. Добробут. Стійкість». Заява розкриває та узагальнює ключові положення Програми Федерального Уряду, і озвучує 10 основних майбутніх потреб держави, по яких визначені цільові показники для урядової політики: відповідальність; активна європейська політика; безпека; продумана держава; держава як партнер; охорона праці; стійкість — захист природного середовища; «світлі голови» — інноваційна дослідна держава; охорона здоров'я та пенсійне забезпечення; публічність державних фінансів.

Урядом Австрії забезпечується повне і всеохопне врахування соціальних пріоритетів у процесі стратегічного планування соціально-економічного розвитку, про що свідчить ретельно продумана деталізація урядових стратегічних програмних документів та розроблені якісні і кількісні критерії досягнення поставлених цілей.

На особливу увагу заслугове розроблена урядом Шотландії стратегія соціальних та економічних перетворень «Працюємо разом для Шотландії».

Програмний документ має чітку деталізовану структуру. В документі виділено три основні програмні розділи та 14 підрозділів, присвячених напрямам реалізації урядової політики, безпосередньо спрямованої на підвищення добробуту для всіх громадян Шотландії.

Розділ 1 — «Наше бачення», в якому викладені основні шляхи досягнення реальних і відчутних результатів для людей Шотландії.

Розділ 2 — «Наша Шотландія», який охоплює 14 програмних напрямів соціально-економічних перетворень:

- підтримка правосуддя і забезпечення порядку;
- створення відкритого уряду;
- боротьба з наркотиками;
- освіта і діти;
- підвищення рівня освіти та професійного рівня;
- здоров'я та соціальний захист;
- забезпечення соціальної справедливості;
- розвиток транспорту;
- реформування місцевої влади;
- державні фінанси;
- захист навколишнього середовища;
- розвиток аграрного сектору;
- європейська інтеграція та зовнішні зв'язки;
- розвиток спорту і культури.

Особливість даного розділу програми полягає у чіткому поділі кожного з програмних підрозділів на два складники: що ми маємо та що ми повинні зробити. Відповідно до цього поділу проводиться чітке виділення цілей та кількісних цільових критеріїв, яких необхідно досягти.

Розділ 3 — «Наші досягнення», який описує результати, досягнуті урядом, по кожній з цілей, визначених у розділі 2 даного документа.

По кожному з 14 підрозділів програми визначені основні цілі, по кожній виділено цілі другого рівня, що визначають напрями реалізації соціально-економічної стратегії та політики. Така побудова стратегічного документа дає можливість, по-перше, чітко визначити параметри соціально-економічного розвитку, яких необхідно досягти; по-друге, висвітлити різницю між поточним та перспективним станом усіх складників соціально-економічного розвитку країни; по-третє, чітко відстежувати ефективність політики уряду щодо досягнення поставлених цілей на основі визначених цільових показників.

У програмі також сформульовані якісні і кількісні критерії, яких необхідно досягти, а також визначено сучасні досягнення уряду та чіткі терміни виконання. Період стратегічного планування становить чотири роки.

Проведений аналіз досвіду розробки програмних документів європейськими країнами свідчить, що стратегія соціально-економічного розвитку розробляється провідними європейськими країнами на урядовому рівні, охоплює середньостроковий період планування (5—7 років) і реалізується переважно на основі відповідних урядових програм.

Серед розглянутих європейських країн більшість урядів застосовує кількісні критерії для характеристики цільових соціальних завдань і напрямів урядової політики та визначення її ефективності. Поряд з цим деталізація, ступінь опрацювання та обґрунтування стратегічних напрямів урядової політики є різним. Наприклад, програмний документ Федерального Уряду Німеччини найбільш узагальнено і доступно висвітлює напрями дій уряду, хоча при цьому зазначаються кількісні показники, які мають бути досягнуті або вже досягнуті. Разом з тим в стратегічних документах Шотландії та Австрії встановлені в урядових програмах цілі та завдання найкращим чином поєднуються з деталізованими кількісними показниками їх досягнення.

Таким чином, реалізація завдань, які несе в собі соціально орієнтована економіка, має ґрунтуватись на ефективній системі стратегічного планування соціально-економічного розвитку країни. Як свідчить практика стратегічного планування європейських країн з соціально орієнтованою економікою, кожна з них імплементує соціальні цілі і завдання в усі сфери державного регулювання економіки. Безумовне виконання цих визначених стратегічних завдань вищими органами виконавчої влади в процесі реалізації економічної політики і забезпечує надзвичайно високий рівень життя і добробуту всім громадянам соціальної держави.

Вивчивши канадський досвід щодо структурних змін у системі соціального захисту, можна констатувати, що в існуючій моделі системи соціальних гарантій держава не може нести весь тягар соціальних програм. Ця модель дозволяє роботодавцям, профспілкам, різним групам населення активно брати участь у реалізації соціальних програм. Управління системою соціальних гарантій, яка застосовується у Канаді, дає усі підстави для її використання в Україні.

На наш погляд, особливої уваги перш за все потребує реформування системи надання соціального захисту, зокрема:

- виділення основних пріоритетів соціальної політики та забезпечення фінансової стійкості соціальних програм;
- стимулювання забезпечення збалансованості між «активними» та «пасивними» соціальними програмами, між проєктивними та профілактичними підходами;
- акцентування уваги на економічну функцію соціальної політики, особливо у галузях охорони здоров'я, навчання та освіти, що підтримує економічне зростання;
- спрощення та систематизація категоріальної системи соціального захисту (перехід від категоріальних схем палання допомоги до адресного підходу з перевіркою доходів, зниження адміністративних витрат надання соціальної допомоги);
- інтеграція різних видів допомог для подолання суперечностей у внутрішній організації виплати допомоги;
- стимулювання економічної активності одержувачів допомоги;
- перехід до змішаної, трирівневої системи пенсійного забезпечення, якій притаманна зовсім інша державна розподільча система, обов'язкові заощадження населення у пенсійних фондах та добровільні пенсійні заощадження;

• більш тісна взаємодія діяльності органів влади з приватним сектором й благодійними організаціями у здійсненні соціальної політики на різних рівнях державного управління.

Отже, одним із багатьох напрямів, які застосовуються в європейських країнах, є соціально орієнтована економіка, спрямована на стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, реальне забезпечення прав і свобод громадян, створення сучасних і доступних усім громадянам систем освіти, охорони здоров'я, культури, соціального забезпечення і обслуговування, підтримка малозабезпечених верств населення. Тому прагнення до цивілізованих європейських моделей соціального захисту населення потребує певного осмислення, економічних та фінансових розрахунків і усвідомлення суспільством перспектив розвитку України.

Будівництво високорозвиненої соціальної держави в Україні має стати вкрай необхідною і актуальною потребою в формуванні концептуальної моделі і механізмів функціонування соціальної держави. Активна та ефективна соціальна політика має стати міцним підґрунтям усебічного інноваційного, соціального розвитку країни, інтегрування у Європейський Союз, підставою для будівництва соціальної держави з конкурентоспроможною соціально орієнтованою ринковою економікою, здатною забезпечити людський розвиток, гідний рівень і якість життя громадян.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відом. Верховної Ради України. — 1996. — № 30.
2. *Заславський І.К.* Характеристика труда в современной России // Вопр. економіки. — 1997. — № 1. — С. 76—91/
3. Закон України про зайнятість населення // Відом. Верховної Ради України. — 1991. — № 14. — С. 170.
4. Про порядок справляння збору на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 3 жовт. 1997 р. — № 4. — <http://rada.gov.ua>.
5. *Лібанова Е.М.* Національна система загальнообов'язкового державного соціального страхування: сучасні проблеми та стратегія розвитку / Е.М. Лібанова, В.М. Новиков, О.В. Ма-

- карова та ін.; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України / Е.М. Лібанова (відп. ред.). — К., 2006. — С. 42.
6. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 49.
7. Зарубіжна прес-інформація // Україна: аспекти праці. — 1997. — № 1.
8. Социальная функция государства в экономике XXI века: Доклады и выступления: Материалы конференции. Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 21 ноября 2007 г. / Под ред. проф. Г.А. Ахинова, В.В. Елизарова, Е.Н. Жильцова, Р.П. Колосовой. — М.: МАКС пресс, 2007. — 660 с.
9. Социальное государство. Краткий словарь-справочник. Ред. кол.: Н.Н. Гриценко и др. Академия труда и социальных отношений. — М., 2002. — 447 с.
10. Сайт Державного Комітету статистики України — www.ukrstat.gov.ua.

Наукове видання

**КОЛОТ Анатолій Михайлович
ГРІШНОВА Олена Антонівна
ГЕРАСИМЕНКО Оксана Олександрівна та ін.**

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
А. М. Колота*

Редактор *А. Бородавко*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Коректори *Л. Денисенко, О. Шерстюк*
Верстка *Т. Піхота, І. Федосенко*

Підп. до друку 10.10.10. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 20,46.
Обл.-вид. арк. 23,28. Наклад 400 пр. Зам. 10-4024

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток