

подразделений по вопросам разработки и внедрения нововведений. Отдавая приоритет одному из направлений, корпорации зачастую используют оба подхода.

По данным обследования 700 ведущих компаний США, половина из них использует смешанные организационные структуры управления нововведениями. Подобную инновационную стратегию начали использовать ведущие предприятия Донецкого региона – концерн «Стирол», Ново-Краматорский машиностроительный завод и др.

Таким образом, для создания конкурентоспособной продукции и успешной её реализации каждое предприятие должно:

поддерживать тесную связь со своими рынками;

знать всё о потребностях покупателей (реальных и потенциальных);

знать всё о возможностях своих конкурентов;

учитывать изменчивость рынка и потребительского спроса.

Несоблюдение этих условий (или

некоторых из них) приведёт к потере ориентации на рынке и, в конечном счете, к его потере.

Описанный опыт стратегического планирования должен быть трансформирован на другие предприятия страны с учетом их специфики.

Литература

1. Гончарова Н.П., Перерва П.Г. Маркетинг инновационного процесса.-Киев, Наукова думка, 1998.
2. Кирина Л.В., Кузнецова С.А. Стратегия инновационной деятельности предприятия/ //Формирование механизма управления предприятием в условиях становления рынка/Под ред.В.В.Титова и В.Д.Марковой–Новосибирск,1995.-с.27-29
3. Пампура О.Н. Управление инновационными процессами в промышленности. – Донецк,ИЭП НАН Украины, 1997.-364с.
4. Хучек М. Инновации на предприятиях и их внедрение.- М.; Луч, 1992.-380с.

Статья поступила в редакцию 22.08.03

Н.В.ОЛЕНЦЕВИЧ, доцент,
ДонНТУ

ПРЕДПОСЫЛКИ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ

В развитых странах мира социальное партнерство как способ взаимодействия основных классов общества и основа социального мира и стабильности давно признается в качестве одного из факторов производства наряду с традиционными – капиталом, трудом, землей. Система социального партнерства существует здесь в определенном институциональном оформлении, которое предполагает наличие законодательно признанных субъек-

тов социально-трудовых отношений, организационно оформленного механизма и практических процедур согласования интересов в части экономических и социальных аспектов жизни общества.

Необходимость утверждения системы социального партнерства как обязательной составляющей преодоления последствий кризиса и обеспечения экономической стабильности и прогресса в Украине является сегодня общепризнанной.

©Н.В.Оленцевич, 2003

Однако недостаточная теоретическая разработка этих проблем применительно к отечественным условиям, слабость институциональной базы и, как следствие, отсутствие опыта практических действий сдерживают процессы формирования отечественной системы социального партнерства как модели существования социально-трудовых отношений в современных условиях.

Цель настоящей статьи заключается в обосновании организационно-институциональных условий и предпосылок становления социального партнерства в Украине на основе обобщения исторической практики социального партнерства в зарубежных странах. Основной теоретической посылкой выступает признание тезиса об изменении содержания и функциональной роли процесса управления общественным трудом в условиях нового технологического способа производства, который принято называть информационным.

Реализация такого подхода на макроуровне требует обеспечения стабильности не только в привычном ее понимании - как общего макроэкономического равновесия, увязывающего основные макроэкономические агрегаты, но и как формы стабильного и бесконфликтного развития общества, ибо потери, связанные с социальными катаклизмами, могут приводить к серьезному торможению общественного и экономического прогресса. На микроуровне этот подход требует качественного изменения менеджмента персонала, который должен превратиться из простого «управления кадрами» в «управление, ориентированное на производительность» [1,38].

Интересы современного высокотехнологичного производства требуют повышения роли «человеческого фактора» на основе привлечения работников и служащих компаний к выработке стратегиче-

ских и тактических решений; обуславливают необходимость использования их потенциала для решения важных производственных задач; переводят в практическую плоскость идеи формирования партнерских отношений в сфере труда. Очевидно, что залогом возникновения таких отношений на уровне отдельных компаний и фирм становится развитие системы социального партнерства в масштабах национальной экономики.

Социальное партнерство в его современном виде сложилось во второй половине XX века в ряде ведущих западноевропейских стран, а также в Японии, Канаде и США. Причем уровень его развития, масштабы разрешаемых проблем, сфера влияния и состав субъектов существенно различаются в отдельных странах, что обусловлено рядом исторических и социально-экономических особенностей, определивших неравномерный характер формирования необходимых предпосылок. Чтобы разобраться в них, следует, как представляется, дать ответ на вопрос о том, почему и при каких условиях возникает необходимость существования особой системы социального взаимодействия в виде партнерства, и с какими процессами общественного развития это связано.

Анализ исторического прошлого показывает, что на протяжении многих веков и тысячелетий (начиная с момента расслоения первобытной общины и формирования классов) экономические интересы основных социальных сил общества носили противоречивый характер. В антагонистическом противостоянии рабы - рабовладельцы, крепостные - феодалы, наемные рабочие - капиталисты рождалась экономическая и социальная история мирового сообщества. Неслучайно наиболее значительными событиями мировой истории принято считать восстания рабов, крестьянские бунты, выступления

рабочих в ходе социальных революций, являвшиеся, по сути, крайними формами разрешения существующих классовых противоречий. И хотя всякий социальный конфликт – это всегда серьезное потрясение, однако его общее, скажем так системное, влияние на ход экономического прогресса было в то время относительно слабым. Речь о том, что в условиях недостаточно высокого уровня развития производительных сил на стадиях простого и капиталистического товарного производства, слабо выраженного общественного характера производства и незначительных размеров применяемых индивидуальных капиталов стихийные и разрозненные выступления непосредственных производителей не могли серьезно подорвать материальные основы общественного прогресса. Приостановка или даже полное прекращение деятельности на отдельном предприятии, являвшиеся следствием вспыхнувшего классового конфликта, не могли привести к отраслевому кризису и повлиять на результаты работы других товаропроизводителей, не связанных между собой отношениями глубокой (технологической) специализации и кооперации производства. Поэтому возникшая в то время теория классовой борьбы, наиболее последовательно и системно изложенная марксистами, адекватно, на наш взгляд, отражала сложившийся уровень развития производительных сил и была приемлема для разрешения классовых противоречий.

По мере развития товарного производства происходит усложнение его структуры, углубляется специализация и увеличивается степень обобществления производства. Объективные процессы централизации и концентрации капитала вызывают рост размеров применяемых индивидуальных капиталов и приводят к монополизации экономики. В силу этих причин изменяются материальные основы разви-

тия цивилизации и факторы общественного прогресса. Капитал выходит за рамки национальных границ, получает развитие международная кооперация и интернационализация производства. Одновременно усиливается конкуренция как внутри стран, так и на внешнем рынке. В этих условиях забастовки рабочих, принимавшие по мере развития и усиления профсоюзного движения все более организованный характер, приводили к куда более серьезным для предпринимателей потерям, чем это было в эпоху свободной конкуренции.

Снижение экономической эффективности производства сопровождалось ослаблением конкурентоспособности продукции и вело к потерям рынков и сокращению прибыли на вложенный капитал. Прежние формы разрешения классовых противоречий оказались чреватые глубоким расстройством всего механизма общественного воспроизводства. Затрагивая поначалу лишь одно из его звеньев, они были способны распространиться на весь экономический организм и вызвать серьезные отраслевые и структурные кризисы. Крайние формы бесконтрольного предпринимательства, приводившие к открытому противостоянию с трудящимися и, как следствие, к ослаблению позиций капитала, несли в себе, таким образом, угрозу существованию самой социальной системы.

В силу названных материальных причин в новых условиях развития капиталистического производства возникает объективная необходимость поиска новых механизмов социально-классового взаимодействия, которые могли бы в рамках социального мира обеспечить поступательное развитие экономической системы. И в теории и на практике становится очевидной мысль о том, что учет в производстве интересов как наемных работников, так и всего общества, увеличивая из-

держки хозяйствования на отдельных предприятиях, повышает степень устойчивости экономики и снижает социальные издержки общественного прогресса. К этому следует добавить, что помимо материальных (экономических) предпосылок, система социального партнерства была вызвана к жизни рядом социальных и институциональных условий. В частности, глубокие социально-политические изменения в мире начала – середины XX века, распространение идей социал-демократии и рост рабочего самосознания привели к развитию профсоюзного движения, росту его авторитета и усилению влияния на социально-экономические процессы. Институциональное оформление профсоюзного движения, начатое еще в конце XIX века, завершается созданием в большинстве развитых стран национальных конфедераций профессиональных союзов рабочих и служащих, заявивших о себе как о реальной социальной силе, способной оказывать существенное влияние на политическую жизнь общества.

Так, в октябре 1949 года создается Объединение немецких профсоюзов (ОНП), в состав которого входят 13 отраслевых организаций, объединяющих около 8,6 млн. человек [2,19]. Формально ОНП действует как «надпартийная организация», однако на деле сотрудничает с СДПГ, поддерживая линию в области внешней и внутренней политики и ориентируясь в целом на задачи регулирования социально-трудовой сферы.

Приблизительно в это же время произошло слияние профсоюзов Бельгии, в результате которого образовалась Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ). В Испании на базе рабочих комиссий (аналоги профкомов на советских предприятиях) была сформирована Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий, принявшая на себя функции одной из сторон отноше-

ний социального партнерства. Набирало мощь профсоюзное движение и в других странах Западной Европы, Северной Америки и в Японии. В результате в мире капитала сложилось новое соотношение сил между наемными работниками и предпринимателями, потребовавшее новых механизмов взаимодействия и сосуществования.

Важной организационно – институциональной предпосылкой развития социального партнерства стало усиление экономических и социальных функций государства на фоне утверждения концепций социально ориентированного рыночного хозяйства, принятых на вооружение правительствами большинства развитых стран мира. Итогом деятельности государства в этом направлении стали разработка и фиксация минимальных стандартов социального обеспечения граждан в сфере занятости, оплаты труда, продолжительности рабочего времени, пенсионного и медицинского страхования, в которых государство выступало гарантом. Одновременно был определен круг проблем, которые могли бы стать предметом переговорного процесса между участниками социально-трудовых отношений. Их решение предполагало использование особых консультационных процедур и договорных механизмов, которые способствовали бы повышению уровня социального обеспечения и в целом качества трудовой жизни наемных работников сверх гарантий, устанавливаемых государством. Организационные основы существования таких механизмов обеспечивались не только путем создания соответствующих государственных структур, но и оказанием содействия со стороны государства в формировании институтов гражданского общества. Утверждение демократических процедур принятия важных политических и экономических решений на уровне общества способство-

вало их распространению на сферу социально-трудовых отношений и проникновению на уровень отдельных предприятий.

Таким образом, формирование системы социального партнерства явилось итогом вызревания в недрах рыночной экономики материальных и социальных предпосылок и стало возможным благодаря сочетанию объективных и субъективных условий со стороны производительных сил и общественно-классовых отношений. Социальное партнерство сложилось здесь как определенный тип и система отношений между работниками и работодателями, при которых в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших экономических интересов. При этом принимается во внимание объективно противоречивый характер интересов различных социальных групп населения и признается необходимость поддержания определенной степени согласия в обществе на стадии его постиндустриального развития.

Оценивая с этих позиций зрелость предпосылок для развития социального партнерства в Украине и готовность субъектов социально-трудовых отношений к социальному диалогу, следует принимать во внимание, как минимум, два важнейших обстоятельства.

Первое связано с отсутствием у нашего государства «традиционного» исторического прошлого в аспекте развития рыночных отношений. Становление индустриального типа общественного производства происходило в нашей стране с известным отставанием от стран Западной Европы, что объяснялось рядом причин политического и экономического характера. Нерешенность проблем централизованного государственного устройства и подчиненность экономического развития интересам империй, в состав которых в разное время входили украинские земли,

привели к более позднему зарождению капиталистического производства и его социальных институтов, отразились на формировании трудового сознания наемных работников. К сожалению, в теории и на практике до сих пор зачастую игнорируется основополагающий принцип рыночного хозяйства, сформулированный в свое время А.Смитом о том, что в основе деятельности экономических субъектов лежит «свобода самостоятельного преследования личного интереса». Политическая несвобода делала невозможным ее развитие и в экономической сфере. И это имело, как представляется, реальные последствия для формирования долговременных тенденций экономического развития, обусловило отсутствие традиций производственной и общественной демократии, столь необходимых для функционирования отношений социального партнерства.

Не способствовала исправлению указанного недостатка и советская хозяйственная система, в которой официально провозглашенная демократия функционировала на самом деле в деформированном виде. Навязчивая идеологизация хозяйственной жизни не только не позволила сформировать в обществе гражданские демократические институты и соответствующие процедуры отстаивания экономических интересов различных слоев общества, но в принципе не позволяла ставить вопрос таким образом. Ведь в условиях социалистического хозяйствования с его принципами «всеобщего равенства» никаких интересов, кроме общественных, быть не могло, а посему и отстаивать то, чего нет, было невозможно. Опыт рыночного реформирования и хозяйственная практика последних лет приводят к выводу о том, что существенных позитивных сдвигов в изучаемом явлении, к сожалению, не произошло. Разрушение административного механизма хо-

зайствованию и самоустранение государства от регулирования экономики, произошедшее на первом этапе реформ, превратили экономическую демократию в разрушительную силу и вседозволенность, граничащие с криминалом, где практически не осталось места для формирования подлинной производственной демократии.

Второе важное обстоятельство, являющееся прямым следствием первого, связано с недостаточной зрелостью субъектов социально-трудовых отношений в отечественной экономике, и прежде всего профсоюзов рыночного типа. Незрелость и разобщенность профессиональных союзов, искаженные представления о своих экономических функциях, сохранение прежних традиций в области коллективно-договорных отношений обуславливают низкую эффективность их деятельности, слабое влияние на принятие правительственных решений в сфере регулирования занятости, организации труда и его оплаты, социальных гарантий.

Несмотря на то, что, в соответствии с действующим законодательством, профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за порядком и сроками выплаты заработной платы, соблюдением законодательства о труде, а в случае выявления нарушений – требовать расторжения трудового договора с руководителем организации, организационный механизм реализации этих функций отсутствует. На практике случаи подобного разрешения проблем в этой сфере чрезвычайно редки. Как следствие, растут недоверие и нежелание наемных работников отстаивать свои экономические интересы посредством участия в профессиональных организациях. Договорное регулирование социально-трудовых процессов, имевшее место на первичном уровне в виде коллективных договоров, сегодня практически утратило свою силу, остав-

шись лишь в качестве оплота на отдельных, как правило, коллективных предприятиях. В остальных случаях заключение коллективных договоров носит формальный характер, что не позволяет реально защищать интересы работающего человека.

Серьезной проблемой становится уклонение работодателей от заключения коллективных договоров, игнорирование законных трудовых прав работников на своевременную и полную оплату труда, на отдых, на социальные гарантии в случае временной или постоянной потери трудоспособности. Нередки примеры, когда предприятия вообще не принимают на себя никаких обязательств по отношению к наемному работнику. И главная причина этого, как представляется, – в размытости, незавершенности и противоречивости действующего национального законодательства, в отсутствии реального контроля за его соблюдением со стороны государства. Это обуславливает, на наш взгляд, утверждение правового нигилизма в предпринимательской среде и сдерживает установление отношений сотрудничества между социальными партнерами.

Более того, в Украине, как и в ряде постсоветских государств, наблюдается парадоксальное явление. Формально возведя социальное партнерство в ранг государственной политики, именно правительство постоянным невыполнением своих решений и обязательств, принятых в соглашениях с работодателями и профсоюзами, наносит самый большой ущерб новой форме социальных взаимоотношений и самому институту трехстороннего сотрудничества. Нередко готовность профсоюзов и работодателей идти на взаимные компромиссы не находит адекватного отклика со стороны государства. Уступив свое место собственнику предприятий негосударственным субъектам, оно

не создало необходимых гарантий осуществления трудовых прав наемным работникам.

Таким образом, исследование предпосылок и условий становления системы социального партнерства в Украине в контексте исторического опыта позволяет прийти к следующим выводам:

Во-первых, социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из основных условий политической стабильности и экономического прогресса в системе современного производства.

Во-вторых, необходимым и достаточным условием функционирования системы социального партнерства является формирование соответствующей институциональной среды и общественно признанных демократических механизмов согласования интересов различных социальных групп населения.

В-третьих, эффективность социального диалога определяется зрелостью субъектов социально-трудовых отношений, степень которой в Украине является пока недостаточной как со стороны участников трудового процесса, так и со стороны государства.

Представляется, что с целью повышения эффективности социального диалога и содействия становлению системы трипартизма в Украине, в ближайшие годы необходимо решить ряд первоочередных задач по совершенствованию регулирования трудовых отношений, реформированию трудового законодательства и укреплению института социального партнерства. Для этого следует:

- активизировать регулирующие функции государства в сфере социально-трудовых отношений посредством повышения со-

циальной ответственности и усиления контроля и надзора за соблюдением и исполнением трудового законодательства;

- установить на уровне исполнительной власти государственные минимальные гарантии в сфере труда и социального обеспечения, расширить договорные начала в трудовых отношениях и усилить защиту трудовых прав работников со стороны профсоюзов и общественных институтов;

- ускорить принятие необходимых законодательных актов, обеспечивающих институционально-правовую базу социального партнерства в Украине, в частности, закона «О социальном партнерстве», внести изменения и дополнения к ныне действующим законам «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Приоритетным направлением дальнейших исследований в данной области является обоснование социальной модели взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений в условиях глобализации мирового экономического пространства и возникающих в связи с этим новых явлений в сфере занятости и оплаты труда

Литература

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. – М., 2001. – 272 с.
2. Павлов Н.В. Германия на пути в третье тысячелетие – М.: Высш. шк., 2001. – 367с.
3. Новиков В. Социальное партнерство: пути становления и развития // Экономика Украины – 2001 - №4 - с.85 – 88

Статья поступила в редакцию 18.08.2003