

Г.Д. ТАРАСЕНКО, професор
ДонНТУ

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

За роки ринкових перетворень поняття соціального партнерства увійшло у словник як владних структур, так і науковців. Проблемами його становлення в Україні займаються соціологи, філософи, економісти, профсоюзні діячі. І це природно, оскільки хід демократичного суспільства в країні і світові тенденції це обумовлюють. Прийнято й закони, що мають сприяти формуванню таких відносин: “Про колективні договори і угоди” (1993 р.), “Про оплату праці” (1995 р.), Указ Президента “Про Національну раду соціального партнерства” (1993 р.) та ін. Однак тут є чимало непорозумінь. Не вдаючись у сутність усіх з них, слід звернути увагу на декілька положень щодо *економічних аспектів* цих проблем.

Перший. В багатьох публікаціях з приводу соціального партнерства подається як дане положення про те, що це є певний інститут, який начебто вже діє в Україні. З точки зору семантики і формалізму, то це так, оскільки, як стверджує підручник А.Олійника, інститут – це «совокупность формальных, фиксируемых в праве, и неформальных, фиксируемых в обычном праве, рамок, структурирующих взаимодействия индивидов в экономической, политической и социальной сферах» [1, с.188]. Проте, реально такого інституту в Україні, на наш погляд, ще не існує. Доказами мають бути саме економічні процеси, що відбуваються. Специфіка періоду, у якому перебуває українське суспільство, полягає у тому, як визнає Г.Задорожний [2, с.9], погоджуючись з В.Геєцем, що, з одного боку, держава є співучасником корпоративних або олігархічних структур, з іншого боку, вона повинна формувати їх антиподи – громадські інститути, які були б незалежними від держави. Відбитки такої ситуації спостеріга

ються і відчуваються хоча б у суперечностях змісту законів і їх виконанні. Отже, треба ще науково довести, що відносини соціального партнерства є інститутом і що саме такий формується в Україні.

Другий. Існують проблеми, яких наші вчені просто уникають. Переглядаючи наукові видання з цих питань, можна впевнитися в тому, що в них не йдеться щонайменш про три проблеми, без розв’язання яких не може бути створеною наукова теорія соціального партнерства. Перша стосується того, що ідея соціального партнерства зокрема в Україні з’явилася як альтернатива теорії класового протистояння: якщо була відкинута теорія класової боротьби, то саме ідея соціального партнерства є найбільш прийнятною для нових умов соціально-економічного розвитку. Але саме на цей безперечний факт акценту не робиться, він начебто не визнається. Друга проблема стосується самого поняття “соціальне партнерство”, трактування якого, як правило, зводиться до “взаємного доверія”, форми добровільного співробітництва роботодавців, працівників і держави (з варіаціями – працівники, профспілки, держава) – так званого трипартизму та по суті до гасел щодо “єдинення” усіх заради загального блага [3]. Третя, на наш погляд, найбільш суттєва з економічної і соціальної точок зору – прикриття дійсних, реальних відносин, що повинно відображати поняття соціального партнерства, а саме: відносини між трудом і капіталом. Для пом’якшення цей вислів можна звести до відносин між роботодавцем і найманим працівником – сутність від цього не змінюється. До речі, навіть у розвинених країнах світу близько 80% населення являє собою саме найманих працівників – від робочого до менеджера, решту складають дрібні підприєм-

ства, що не користуються найманою працею, і корпоративний капітал, включаючи транснаціональні корпорації (ТНК). Логіка цих фактів призводить до потреби аналізу відносин між трудом і капіталом, не виключаючи Україну, оскільки тут, якщо, навіть, відкинути кримінальний капітал та тіньовий сектор економіки, корпоративний капітал вже функціонує чи не в повну силу.

Третій аспект, що майже не зустрічається у публікаціях: про первісне джерело ідеї соціального партнерства (є лише у 4, с.12). Не претендуючи на пріоритет обгрунтування історичного процесу виникнення і розвитку ідеї соціального партнерства, слід наголосити на тому, що вона з'явилася на підставі соціологічної теорії людських відносин, яка поширилася з 20-х рр. ХХ ст. (Human relations theory), сутність якої міститься у тому, що в основу методів підвищення продуктивності праці кладеться не тейлоризм з його інтенсифікацією трудових процесів на підставі хронометражу робочого часу і встановлення норм виробітку, а психологічний фактор. Засновниками цієї теорії слід вважати таких вчених, як Ф.Дж.Ретлісбергер, У.Мур, Е.Мейо, Ж.Фрідман. Головні постулати цієї теорії, як відомо, такі: мотивовані установки, ціннісні орієнтації, що обумовлені моральними якостями працівника, задоволеність працівника своєю працею, психологічним кліматом у колективі тощо. Звідси – гармонізація інтересів і відносин різних груп і окремих працівників, у тому числі інтересів роботодавця і найманого працівника, з метою ефективного функціонування підприємства (фірми, корпорації). На практиці ця теорія призводить (примушує) капітал до реальних дій поліпшення умов праці, побуту, відпочинку тощо. Одночасно це викликає необхідність переходу до гуманних методів управління. Прикладом втілення теорії людських відносин може бути італійська фірма "Фіат", яка досягла в цьому напрямку суттєвих результатів: вона має власну досить розвинену соціальну сферу на своїх підприємствах – першокласні їдальні, жит-

ло, дитячі заклади, культурні і спортивні споруди, зони відпочинку. Мабуть, не останню роль відіграла ця обставина щодо впровадження капітала цієї фірми в економіку СРСР, оскільки система відносин між трудом і капіталом тут відповідає гаслу "Усе для людини" у цілому і за принципами та структурою організації соціальної політики держави зокрема.

Четвертий аспект стосується методологічного засновку щодо соціального партнерства: воно не може виникнути і існувати само по собі, або шляхом розповсюдження пропаганди та закликів до порозуміння труда і капіталу. Його дійсне функціонування, на нашу думку, може бути лише за трьох економічних умов (шляхів). Перша з них – ділове партнерство, ділові відносини між партнерами, які об'єднані спільними інтересами. Тут може бути угруповання за інтересами. Умовно його можна представити приблизно так:

а) Взаємодія малого, середнього і великого бізнесу. Економіка розвинутих країн надає чимало прикладів такої взаємодії. Найбільш яскравим прикладом може бути японський досвід функціонування малого бізнесу "під дахом" великого на підставі добре розвинутої спеціалізації і кооперації виробництва, що не тільки досягає високого економічного ефекту, а й влаштовує працівників, оскільки надає їм роботу і гідну оплату їх праці.

б) Другий апробований шлях – сумісні підприємства (вітчизняні і з іноземним капіталом). Як відомо, умови праці тут суперечливі, але порівняно з іншими структурами значно ліпші – як за обладнанням, так і за рівнем оплати праці. Партнерство в СП виявляється за декількома напрямками: партнерські відносини вітчизняних і іноземних спеціалістів, партнерство з приводу використання сумісного капіталу в процесі впровадження нової техніки і технології, партнерство з приводу сумісних дій організації праці і використання нетрадиційних методів управління, взаємовідносини у розподілі прибутку. Хоча й тут є проблеми,

але, як правило, вирішуються вони безконфліктно. Приклад – КНР, де СП сприяють як зростанню інвестицій у національну економіку, так і зростанню питомої ваги промислової продукції СП у її загальному обсязі: 20% наприкінці 90-х рр. ХХ ст.

в) Третій шлях – акціонерні товариства, які так розповсюджені в Україні. З позиції партнерства тут можна виявити багатоплановий характер відносин: всередині АТ – між трудом і капіталом у формі відносин між простими вкладниками і тими акціонерами, які мають контрольний пакет акцій, тобто за суттю між власниками і не-власниками, яких Ю.Петруня кваліфікує як непрофесійні суб'єкти ринку акцій [5].

г) Ще одна форма партнерства – підприємницькі мережі (ПМ) як форма управління і організації виробництва (діяльності), що поєднує переваги підприємств різного типу та рівнів і дозволяє уникнути недоліків кожного з них. За своєю суттю це є кооперативні угоди між головним чином комерційними фірмами, що дозволяє накопичувати капітал і використовувати його в конкурентній боротьбі за ринкові сегменти; це є одночасно корпоративна власність, яка створює умови для відносин партнерства на добровільній основі.

д) Можна згадати у цьому аспекті і інші форми ділового партнерства: кредитні і страхові кооперативи, різні товариства в галузях постачання, виробництва і збуту продукції, надання послуг тощо.

Може виникнути питання: яке відношення до проблеми соціального партнерства має партнерство ділове (економічне)? Справа у тому, що доказувати такий зв'язок зайве – теорія і практика такий взаємозв'язок вже довели. Коротко про нього. Якщо, навіть, виходити з Марксового положення про взаємовідносини труда і капітала з приводу куплі-продажу робочої сили, то юридично контрагенти рівноправні – продавець і покупець домовляються про умови праці і її оплату, за суттю – про права найманого працівника і роботодавця. Вже тут виникає основа соціального парт-

нерства, без якого неможлива реалізація загальної формули капіталу, тобто одержання приросту вартості (економічна основа відносин). Якщо ж узяти немарксистські економічні концепції трудових ресурсів підприємства (фірми, корпорації), то купівля-продаж товару робоча сила не відрізняється від інших факторів виробництва, і тоді партнерство між трудом і капіталом приймає вигляд ділового договору про умови найму. З цієї позиції у сферу трудових відносин повинні втручатися профспілки і держава (трипартизм як умова партнерства).

П'ятий аспект. Принципове значення для реалізації ідеї соціального партнерства мають, на наш погляд, принаймні дві речі: зацікавленість найманих працівників щодо економічного процвітання підприємства, на якому вони працюють (за Дж.К.Гелбрейтом), оскільки це процвітання забезпечує роботою, стабільним заробітком, участю у прибутках через придбання акцій, можливості користуватися соціальною сферою підприємства тощо – тому й успішне і стає ділове партнерство тут до чого; удосконалення оплати праці відповідно єдиним принципам і згідно закону зростання продуктивності праці.

З цього приводу виникає необхідність висловити незгоду з деякими поглядами колег щодо вартості робочої сили. Л.Шевченко, наприклад, прямо заперечує зв'язок між вартістю засобів існування і заробітною платою [2, с.47-48] за таких аргументів: неможливо вивчити різнобічні потреби людей; потреби у засобах виробництва є суб'єктивними; ціни на засоби існування кон'юнктурні; не завжди вдається здібному працівникові реалізувати свої можливості у трудовому процесі. Наші ж конраргументи такі: платоспроможні потреби ринок вивчає через систему маркетингу не так вже й погано; попит на засоби виробництва є походженням від попиту на засоби існування і тому не може бути суб'єктивним; робоча сила у ринковому середовищі є товаром, і вартість засобів іс-

нування первинна по відношенню до цього товару, оскільки необхідна для відтворення спроможності до праці (і це – аксіома); несталість цін на предмети інстрування нічого не змінює, оскільки вони потрібні за будь-яких умов і їх куплятимуть; щодо реалізації здібностей, то, дійсно, оплата може не відповідати їм, але ця реалія не змінює головної основи заробітної плати – вартість робочої сили. Поділяючи думку про можливість в сучасних умовах синтезу маржиналізму і трудової теорії вартості (за ідеєю М.Туган-Барановського розробка належить А.Гриценко – [6]), слід вважати основою формування ціни робочої сили (“ціни труда”) все ж вартість засобів існування особистості працівника і фактори ринкової кон’юнктури. Безумовно, слід мати на увазі і ту обставину у світлі проблем соціального партнерства, що з переходом до інформаційного суспільства труд у його звичайному розумінні поступово буде втрачати значення визначального фактору вартості і створення благ. Проте, поки що таку роль він не втратив.

Нарешті, *шостий*. Відома частка українських вчених і вчених країн СНД відкидають принцип розподілу за працею лише на тій підставі, що його було обгрунтовано К.Марксом і що він використовувався за умов соціалізму. Уявляється, що така думка не є аргументом. Більш вагомими аргументами проти неї можуть бути як теорія справедливості, так і практика капіталістичних структур (минула і сучасна) – від невеликої фірми до гігантів типу “Крайслер” чи “Форд” тарифікація оплати праці побудована за різностями складностей операцій, робіт за ланками діяльності, за реалізованими результатами трудових витрат тощо. Загальновідома практика, за якою два інженери, що мають однакову освіту і займають аналогічні посади, одержують різну заробітну плату – згідно їх здібностям і корисним для фірми результатам. Що це, як не принцип розподілу за працею? Ринок лише корегує трудовитрати, що не можна заперечувати. Але не тільки

він визначає розмір заробітної плати: в її основі все ж лежать трудові витрати. Прикладом тут знов може бути Японія, де як у монополізованому, так і у немонополізованому секторах економіки впроваджується саме принцип розподілу за працею, враховуються, навіть, риси характеру і відданість фірмі. Варто було б запозичити цей досвід, а не відкидати його.

Як же за реальних умов трансформаційної економіки здійснити так, щоб, по-перше, уникнути на практиці протистояння труда і капіталу, соціальних конфліктів, по-друге, створити можливості формування дійсно соціального партнерства між ними, по-третє, намагатися крокувати у цьому напрямку майже адекватно світовим тенденціям? На нашу думку, ці задачі можна вирішити не гаслами і “переговорними процесами учасників” [3], а конкретними діями щодо суттєвого поліпшення життєвого рівня найманих працівників.

Висновок. Для створення в Україні реальних відносин соціального партнерства потрібні чималі зусилля і практичні дії. Коротко їх можна звести до таких:

а) Перегляд політики доходів у напрямку їх поступового зростання для переважної частини населення – людей найманої праці, а не обмежуватися встановленням мінімального рівня заробітної плати чи мінімальних сімейних бюджетів.

б) Створення (або відновлення тієї, що була) сталої соціальної сфери на макро- і мікрорівнях.

в) Підвищення рівня освіти, навчання майбутніх і діючих працівників, виховання в них почуття соціальної рефлексії та соціальної відповідальності.

г) Забезпечення широкого доступу працівників до достовірної інформації – загальної і стосовно діяльності підприємства (фірми, корпорації).

д) Створення нових робочих місць у всіх сферах діяльності.

е) Сприяння бізнесу малих форм, СП, різних товариств, кооперативів тощо.

ж) Розробка і реалізація спеціальних програм щодо дітей і молоді і таке інше.

Зрозуміло, що для цього потрібні саме економічні досягнення країни, економічне зростання, яке ще, на жаль, не настало. В.Геєць констатує, що зараз в країні йде процес створення олігархічних структур, "у корпоративних структурах застосовується класична форма найму та оплати праці замість прогресивніших трудових відносин – участі у прибутках"...звужується соціальна база формування середнього класу, який міг би бути запорукою стабільності в суспільстві. І далі: "...важливо ототожнити декларативні наміри та фактичні зміни як на макро-, так і на мікроекономічному та мікросоціальному рівнях. В іншому разі віртуальність стане всеохоплюючою не тільки в економіці, а й у соціальних перетвореннях..." [7, ч.2, с.6-7,12]. Такий висновок не надає підстав оптимістичних прогнозів щодо соціального партнерства в нашій країні. Тобто, ідея поки що такою і залишається.

О.Є. КУЗЬМІН, д.е.н., професор,

С.В. КНЯЗЬ, к.е.н., доцент,

В.А. ФЛЬОРКО,

Національний університет "Львівська політехніка"

ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ

Розвиток національної економіки значною мірою залежить від обсягу, структури інвестицій і ефективності їх використання. Достатній обсяг залучених в економіку інвестицій, а також ефективність їх використання є наслідком формування органами державної влади сприятливого інвестиційного клімату країни реципієнта. Для ухвалення об'єктивних інвестиційних рішень необхідно систематизувати чинники, під впливом яких формується інвестиційний клімат, і розробити методику з оцінки інвестиційного клімату.

Література

1. Олейник А.Н. Институциональная экономика. - М.: ИНФРА.-2000.
2. Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні / Зб.наук.праць.- Харків.- ХІБМ.- 2000
3. Новіков В. Соціальне партнерство: шляхи становлення і розвитку //Економіка України.- 2001. -№4.
4. Редька Л.М. Підприємництво: роль у системі зайнятості і доходів // Автореферат кандидатської дисертації.- ДонНУ. - Донецьк. – 2002.
5. Петруня Ю. Форми дискримінації акціонерної меншості //Економіка України.-1999. - №6.
6. Гриценко А. Маржиналізм і трудова теорія вартості: чи можливий синтез? //Економіка України. – 1996. -№1.- С.73-79.
7. Геєць В. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально орієнтованої економіки в Україні //Економіка України.- 2000.- №1,2.

Статья поступила в редакцию 15.04.03.

Завданнями статті є: проаналізувати проблеми формування інвестиційного клімату; виділити і систематизувати чинники, які впливають на нього; розробити методику з оцінки інвестиційної привабливості підприємства.

Інвестиційний клімат формується під впливом чинників економічного, правового, соціального і політичного характеру. Тому більшого значення набувають проблеми створення і підтримки сприятливості інвестиційного клімату, під яким слід розуміти стабільність економічних, правових,

© О.Є. Кузьмін, С.В. Князь,
В.А. Фльорко, 2003