

Соціальна відповідальність в системі регулювання соціально-трудо­вих відносин

Гірман А.П.

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин
Дніпровського університету митної справи та фінансів

У статті висвітлюється питання пошуку гнучких форм балансу між правами особи і суспільства. Автор вважає, що основним предметом вивчення економіки праці в сучасних умовах має бути комплексний аналіз соціальної відповідальності держави, бізнесу та професійних спілок, тобто соціальних партнерів. Основний акцент зроблено на можливості впровадження принципів соціальної відповідальності на мезо- і макрорівнях, тобто розглядати соціальну відповідальність не тільки як індивідуальну відповідальність конкретної юридичної особи, а як комунітарну відповідальність усіх учасників соціально-трудо­вих відносин. Так з'являється можливість інтегрувати соціальну відповідальність у систему соціального партнерства у сфері праці і тим самим використовувати її як ефективний інструмент регулювання за допомогою запропонованого комплексу індикаторів.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, соціальна відповідальність, соціальне партнерство, соціалізація бізнесу, індикатори ефективності соціальний менеджмент, комунітаризм.

Гирман А.П. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье затрагивается вопрос поиска гибких форм баланса между правами личности и общества. Автор считает, что основным предметом изучения экономики труда в современных условиях должен быть комплексный анализ социальной ответственности государства, бизнеса и профессиональных союзов, то есть социальных партнеров. Основной акцент сделан на возможности внедрения принципов социальной ответственности на мезо – и макроуровнях то есть рассматривать социальную ответственность не только как индивидуальную ответственность конкретного юридического лица, а как коммунитарную ответственность всех участников социально-трудо­вых отношений. Так появляется возможность интегрировать социальную ответственность в систему социального партнерства в сфере труда и тем самым использовать ее как эффективный инструмент регулирования с помощью предложенного комплекса индикаторов.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, социальная ответственность, социальное партнерство, социализация бизнеса, индикаторы эффективности, социальный менеджмент, коммунитаризм.

Girman A.P. SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE SYSTEM OF REGULATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS

The article addresses the question of finding flexible forms of balance between the rights of the individual and society. The author believes that the basic subject matter of labour Economics in modern conditions should be a comprehensive analysis of the social responsibility of government, business and trade unions, i.e. the social partners. The main emphasis is on the possibilities of implementing the principles of social responsibility at the meso- and macro levels that is considered a social responsibility not only as individual responsibility of a specific legal entity, and as commentary the responsibility of all participants of socio-labour relations. So there is the opportunity to integrate social responsibility in the system of social partnership in the labor sphere, and thus its use as an effective tool for regulation through a proposed set of indicators.

Keywords: labor relations, social responsibility, social partnership, the socialization of business, indicators of efficiency of social management, commentaries.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Актуальність теми дослідження має багатоаспектний характер. У концептуальному плані вона може розглядатися як подальший розвиток теорії соціальної ринкової економіки, в якій соціальна відповідальність набуває самостійного значення. Крім того, в наші дні з'являється об'єктивна потреба в розробці концепції комунітарної соціальної відповідальності. Комунітаризм

(від лат. «communita» – єднання; commūnis, одного кореня із munus – обов'язок) – поняття яке отримало популярність у ХХ ст. як напрям у соціальній теорії, суттю якого є пошук гнучких форм балансу між правами особи і суспільства, індивідуальною свободою і соціальними зобов'язаннями.

Якщо раніше основним предметом вивчення економіки праці були переважно питання відносин між роботодавцем і найма-

ним працівником, то зараз науковий розгляд цієї проблеми не можливий без комплексного аналізу соціальної відповідальності держави, бізнесу та професійних спілок, тобто соціальних партнерів. Адже в наші дні держава проголошує себе соціальною, бізнес починає визнавати свою зацікавленість в людському капіталі та в соціальних інвестиціях, а наймана праця через свої професійні спілки отримує можливість захистити свої інтереси шляхом діалогу з соціальними партнерами. Іншими словами, соціальна відповідальність в даний час є важливою суспільною проблемою, від вирішення якої багато в чому залежить ефективне функціонування як окремого підприємства, так і національної економіки в цілому, вона повинна стати найважливішим елементом механізму реалізації стратегії модернізації та соціально-економічного розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Тема цього дослідження відображає корінні зміни, що відбуваються в сучасній економічній теорії та практиці. Перші уявлення про соціальну відповідальність в економічній діяльності почали формуватися у другій половині ХХ століття. Творцем теорії соціальної відповідальності підприємства вважають Г. Боуена, автора дослідження «Social Responsibilities of the Businessman» [1]. Але вибух інтересу до цієї проблеми стався на початку ХХІ ст., коли з'явилася ціла серія досліджень з соціальної відповідальності таких авторитетних вчених як Ф. Котлер, А. Колот, Г. Йонас, І. Бєляєва, М. Ескіндаров [2-5] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на те, що в зарубіжній і вітчизняній науковій літературі з'являються все нові і нові роботи з питань соціальної відповідальності, тим не менш, предметом їх досліджень переважно є відповідальність приватного бізнесу, а під корпоративною соціальною відповідальністю розуміється в основному правова відповідальність підприємця як юридичної особи; можливість соціальної відповідальності на рівні окремої галузі, регіону або країни (тобто на мезо- і макрорівнях) практично не розглядалася.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження – розробка підходів до формування теоретичної основи нових соціальних технологій регулювання соціально-трудова відносин.

У рамках сформульованої мети поставлено завдання дослідити соціальну відповідальність як результат корінних змін, що відбува-

ються в соціальній ринковій економіці та економіці праці, сформулювати умови формування комунітарної соціальної відповідальності, як методу регулювання соціально-трудова відносин в системі соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. На початкових етапах формування академічна концепція соціальної відповідальності підприємства характеризувалася впливом релігійних етичних норм господарської діяльності і трохи пізніше концентрацією соціальної відповідальності бізнесу переважно на його обов'язках перед державним законодавством, тобто соціальна відповідальність носила в основному правовий характер.

Надалі дискусія щодо концепції корпоративної соціальної відповідальності перемістилася з правових на економічні аспекти. Головною проблемою стала відповідь на запитання: чи може соціальна відповідальність бути рентабельною для бізнесу? Адже в сучасній економіці існує цілий ряд груп впливу (стейкхолдерів) на діяльність будь-якої організації: акціонери, постачальники різного роду ресурсів, споживачі продукції, працівники підприємств, громада, держава. Ігнорування їх інтересів може обернутися для підприємства фінансовими і нефінансовими ризиками, оскільки соціально відповідальна діяльність впливає на його імідж, репутацію і відповідно на вартість. Саме тому підприємства готові брати на себе справедливую частку відповідальності з метою зростання вартості бізнесу, зниження втрат від нефінансових ризиків і забезпечення стійкості підприємства, а менеджмент підприємства, який прагне довести свою соціальну відповідальність і підтвердити свою легітимність, повинен вести справи з урахуванням інтересів усіх стейкхолдерів. Тому в рамках цього підходу підприємство розглядається як частина соціальної структури суспільства, перед яким воно несе відповідальність і має визначати свої цілі шляхом збалансування суперечливих інтересів.

В результаті соціалізації ринкової економіки вирішальним чинником виробництва стають людські ресурси та управління ними. З'явилися нові соціально-економічні категорії: «людський капітал», «соціальні інвестиції», «соціальна держава», «соціальне партнерство», «соціальна відповідальність». Сказане можна наочно представити даними таблиці 1.

У сучасному світі вирішальним чинником стабільного і довгострокового розвитку стають людські ресурси. Тільки висококваліфікований персонал здатний забезпечити високий рівень якості продукції та обслуговування, а

першокласні фахівці – надати їм інноваційний характер, сучасний дизайн, переконати покупця в доцільності їх придбання.

Останній період становлення соціальної відповідальності можна назвати періодом інституціалізації соціальної відповідальності підприємства. Він мав кілька напрямків. Насамперед, багато міжнародних організацій розробили системи міжнародних соціальних стандартів, в яких безпосередньо чи опосередковано відображені вимоги соціальної відповідальності підприємства. Характерною особливістю діяльності цих організацій стало підвищення ролі морально-етичних норм підприємницької діяльності. Найважливіші серед них Глобальний договір (2000 р.) (добровільна діалогова платформа для комерційних організацій, створена на основі десяти всесвітньо визнаних принципів, серед яких були виділені 4 групи проблем: права людини; право на працю; навколишнє середовище; боротьба проти корупції); стандарти соціальної відповідальності, які розроблені Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO); стандарти серії AA 1000, розроблені Інститутом соціальної та етичної звітності (Institute of Social and Ethical Accountability).

Крім того, необхідно відзначити велику роль Європейської соціальної хартії [6]. На її основі у 1998 р. була прийнята Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці [7]. В ній, зокрема, відзначені наступні основні ознаки гідної праці: про-

дуктивна діяльність або продуктивна праця, здатна забезпечувати конкурентоспроможність країни; справедливий дохід для працівників; безпека на робочому місці; соціальний захист від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення; перспективи особистісного зростання; активна участь в прийнятті важливих управлінських рішень (через профспілки та асоціації підприємців); рівні стартові позиції і можливості для обох статей. Визнано, що найважливішою умовою гідної праці є соціальний діалог і кооперація його учасників.

До інституціалізації соціальної відповідальності належить і практика проведення регулярних соціальних рейтингів і аудиторських обстежень соціально-трудова відносин багатьма, в першу чергу, великими підприємствами. У США і ряді країн Європи з'явилися спеціалізовані агентства з соціальних проблем і соціальної відповідальності. У цьому ж зв'язку виникла потреба у консультантах з проблем соціальних ризиків і соціальної відповідальності підприємства.

Таким чином, тільки в постіндустріальному суспільстві формуються умови для комунітарної соціальної відповідальності як методу регулювання соціально-трудова відносин в системі соціального партнерства. Поява цієї нової форми соціальної відповідальності стає можливою тільки тоді, коли відбуваються докорінні зміни системи соціально-трудова відносин, стає можливою система соціаль-

Таблиця 1

Еволюція пріоритетності критеріїв ефективності діяльності підприємств

Показники епохи індустріального суспільства (фінансовий менеджмент – управління фінансовим капіталом)	Показники постіндустріального суспільства (соціальний менеджмент – управління людськими ресурсами)
Дохід на капітал (прибуток)	Конкурентна здатність
Ефективність інвестицій	Ефективність персоналу
Витрати на капітал	Інвестиції у людину
Структура фінансового балансу	Кваліфікаційна структура персоналу
Зміни у фінансовому балансі	Зміни в складі персоналу
Амортизація основних фондів	Використання потенційних можливостей персоналу
План капітальних інвестицій	План розвитку персоналу
Структура капіталу	Структура мотивації персоналу
Капіталізація компанії – головна мета інвестицій	Соціальні інвестиції як фактор розвитку людського капіталу
Довгострокове і короткострокове фінансування	Проектування витрат на контакти з менеджерами, охорону навколишнього середовища, місцеву соціальну інфраструктуру
Мінімізація фінансових ризиків	Мінімізація соціальних ризиків

Джерело: адаптовано автором на основі [3-5]

ного партнерства в сфері праці, що дозволяє шляхом конструктивного діалогу домагатися соціального консенсусу. Тобто соціальна відповідальність не обмежується рамками окремого підприємства, а стає окремим елементом соціального партнерства у сфері праці не тільки на корпоративному рівні, але і на всіх його рівнях: територіальному, регіональному, галузевому, національній економіці.

Для розуміння сутності української моделі соціальної відповідальності необхідно врахувати традиційні риси нашого менталітету, багато з яких досить суперечливі, представляючи постійне протиборство ліберальних і патріархально-традиційних цінностей: соборність, прихильність до соціальної справедливості, але нелюбов до багатих; соціальне довготерпіння, але в той же час дивовижна жорстокість під час стихійних бунтів; особливе ставлення до державності і водночас яскраво виражений правовий нігілізм; неповага до приватної власності і працьовитість; общинність, колективізм у поєднанні з економічною ірраціональністю.

Тому на практиці найчастіше виходить, що органи влади, роботодавці і представники найманих працівників – профспілки, недооцінюють комунітарні цілі соціального партнерства у сфері праці – забезпечення узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців з питань регулювання соціально-трудова відносин.

Процес історичної еволюції від відповідальності індивідуального власника до комунітарної соціальної відповідальності учасників економічної діяльності пов'язаний насамперед з соціалізацією економіки і системою соціально-трудова відносин:

- соціалізація самого бізнесу змушує його модифікувати систему регулювання соціально-трудова відносин і шукати нові методи мотивації найманих працівників, залучати їх в загальну корпоративну діяльність як соціальних партнерів;

- соціальний менеджмент сьогодні несе значно більшу відповідальність за формування нормального соціального клімату, що має на меті мінімізацію соціальних ризиків;

- змінюються й індикатори ефективності діяльності підприємства: провідним орієнтиром підприємства стає не прибуток, а досягнення конкурентної спроможності; на відміну від прибутку – роз'єднувального фактора в переговорному процесі між роботодавцем і найманим працівником – конкурентна здатність може грати роль об'єднуючого чинника

знаходження балансу інтересів соціальних партнерів: якщо підприємство конкурентоздатне, то акціонери отримують свої дивіденди, менеджери – пристойну винагороду, наймані працівники зберезуть своє робоче місце і отримують достойну заробітну плату.

В процесі глобалізації соціально-трудова відносин поряд з універсальними рисами соціальної відповідальності формуються її національні або регіональні моделі. Свої особливості і характерні риси має й українська модель соціальної відповідальності. Специфіка кожного із соціальних партнерів створює додаткові труднощі для формування комунітарної соціальної відповідальності в нашій країні:

- треба визнати, що українські владні структури відрізнялися своїм яскраво вираженим авторитаризмом; і в сучасній структурі «владної вертикалі» інститути громадянського суспільства (асоціації роботодавців, профспілки трудящих) не завжди можуть грати ту роль, яка їм призначена;

- українська бізнес-спільнота виникла в абсолютно специфічних умовах – не в силу економічних закономірностей концентрації та централізації капіталу, а в результаті політичної катастрофи, пов'язаної зі стрімким розпадом Радянського Союзу і роздержавленням власності; в цих умовах її основні учасники зовсім не думали про свою соціальну відповідальність;

- при докорінній зміні суспільного ладу великим досягненням профспілок є те, що вони зберегли свої організаційні структури і примусили визнати себе в якості одного з інститутів громадянського суспільства; в той же час їм все ще важко грати роль рівноправного соціального партнера з об'єднаннями роботодавців: вони мають незрівнянно менші фінансові можливості, не мають жодних адміністративних ресурсів та інструментів політичного лобіювання.

Однак, незважаючи на очевидні труднощі формування комунітарної соціальної відповідальності, ця соціальна позиція є об'єктивно необхідною потребою сучасного громадянського суспільства. Без комунітарної соціальної відповідальності неможливо реалізувати модернізацію національної економіки при збереженні умов політичної та соціальної стабільності в суспільстві.

Пропонований новий концептуальний підхід до соціальної відповідальності дозволяє значно розширити коло практичних проблем, у вирішенні яких можна використовувати соціальну відповідальність як один з важли-

вих елементів регулювання соціально-трудо-
 вих відносин. Принципово новим є те, що
 якщо розглядати соціальну відповідальність
 не тільки як індивідуальну відповідальність
 конкретної юридичної особи, а як комунітарну
 відповідальність всіх учасників соціально-
 трудових відносин, то з'являється можливість
 інтегрувати соціальну відповідальність у сис-
 тему соціального партнерства у сфері праці і
 тим самим використовувати її як ефективний
 інструмент регулювання соціально-трудо-
 вих відносин. Важливим аспектом є і те, що комуні-
 тарну соціальну відповідальність можна
 розглядати як одну з форм аудиторського
 обстеження системи соціально-трудо-
 вих відносин (рис. 1).

При цьому для аудиту можна запропо-
 нувати комплекс індикаторів, що оцінюють
 систему соціально-трудо-
 вих відносин; напри-
 клад, на корпоративному рівні:

- 1) стан, розвиток і використання трудового потенціалу;
- 2) соціально-трудо-
 вих відносини і рівень соціальної напруженості;
- 3) оплата праці та рівень життя працівників;
- 4) дотримання умов і охорони праці;

5) загальний соціальний клімат на підпри-
 ємстві та соціальне самопочуття працівників підприємства;

6) досягнення конкурентної спроможності підприємства як стратегічної мети господарської діяльності;

7) рівень соціальних інвестицій;

9) соціальна відповідальність соціальних партнерів;

10) еволюція соціальних конфліктів;

11) наявність профспілки, її визнання як соціального партнера;

12) рівень довіри між соціальними партнерами.

Висновки з цього дослідження. Такий підхід дозволяє виділити соціальну відпо-
 відальність в системі соціально-трудо-
 вих відносин в особливу соціально-економічну
 категорію: мова йде не про соціальної відпо-
 відальності кожного окремо взятого соціаль-
 ного партнера (влади, бізнесу, профспілок), а про спільну відповідальність всіх зацікавле-
 них сторін у формуванні ефективної системи соціального партнерства в сфері праці.

Саме в цьому контексті можливо форму-
 вати комунітарну соціальну відповідальність,
 що має за мету досягнення соціального кон-

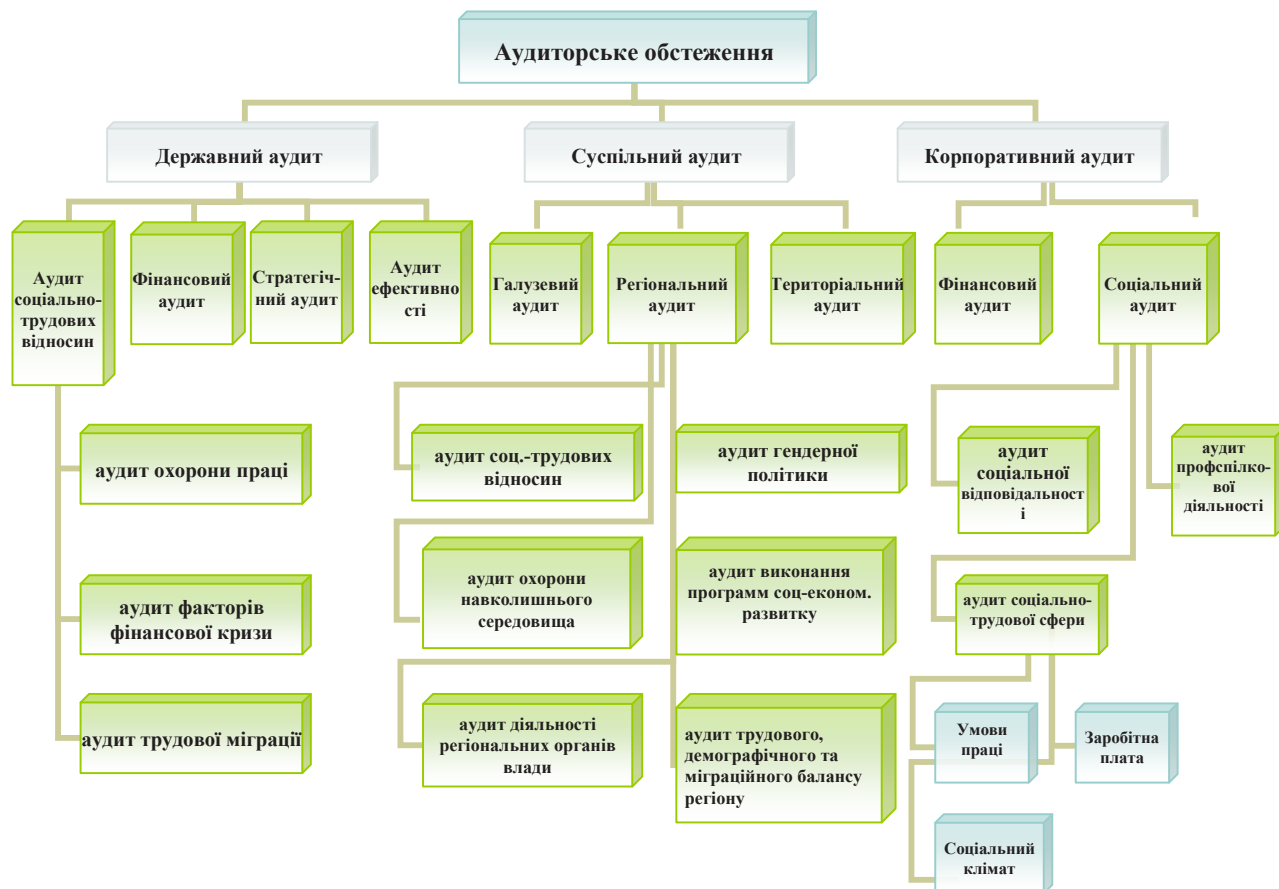


Рис. 1. Аудит комунітарної соціальної відповідальності

Джерело: адаптовано автором на основі [3-5]

сенсусу, яку можна визначити як усвідомлену необхідність соціальних партнерів регулювати соціально-трудові відносини в системі соціального партнерства на основі їх взаємного економічного інтересу, трудового законодавства, етичних норм суспільства.

Реалізація заходів щодо подальшого розвитку соціальної відповідальності з урахуванням національної специфіки дозволить активізувати діяльність соціальних партнерів у сфері регулювання соціально-трудо-вих відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman.// N. Y.: Harper & Brothers, 1953.
2. Kotler Ph, Lee N. Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause (Hardcover). – Wiley
3. А.М. Колот Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів https://kneu.edu.ua/userfiles/Department_of.../statya.doc
4. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації / Г. Йонас. – К.: Лібра, 2001. – 231 с.
5. Корпоративная социальная ответственность. Управленческий аспект. Монография. Под общей ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. М.: КНОРУС, 2008. – 312 с.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062
7. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260