

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті обґрунтовано необхідність впровадження соціально відповідального ведення бізнесу для підвищення його ефективності. Досліджено основні чинники, які пов'язані із соціальною відповідальністю та впливають на розвиток соціально-трудових відносин у трудових колективах. Проаналізовано напрями, шляхи і труднощі реалізації принципів соціального діалогу та соціального партнерства у вітчизняній економіці.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-трудові відносини, соціальна відповідальність, соціальний діалог, соціальні технології.

The necessity of implementing socially responsible conduct of business to increase its efficiency was proved in the article. The main factors which connected with social responsibility and influence on the development of social-and-labour relations in work collective were studied. Directions, ways and difficulties of implementing the principles of social dialogue and social partnership in domestic economy were analyzed.

Keywords: social partnership, social-and-labour relations, social responsibility, social dialogue, social technologies.

В сучасних умовах важливою економічною проблемою стає застосування соціальної відповідальності у практичній господарській діяльності, коли бізнес починає визнавати свою зацікавленість у людському капіталі та у соціальних інвестиціях, а наймана праця через свої професійні спілки одержує можливість захистити свої інтереси шляхом діалогу із соціальними партнерами.

Таким чином, соціальна відповідальність повинна стати важливим чинником регулювання системи соціально-трудових відносин та елементом механізму реалізації стратегії соціально-економічного розвитку країни. Тому актуальною є розробка концепції соціальної відповідальності як теоретичної основи формування нових соціальних технологій регулювання соціально-трудових відносин.

Український вчений Грішнова О. А. стверджує, що зміст соціальної відповідальності компаній щодо персоналу полягає у тому, щоб забезпечити

справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування компанії, можливість участі в управлінні, навчання новим знанням і технологіям, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність у сфері соціальних можливостей. Компанії покликані використовувати планування трудової кар'єри, гарантії зайнятості [1, с. 52].

Дейч М.Є. наголошує, що соціальна відповідальність бізнесу відносно найманих працівників має реалізуватися через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків (сімейних, передусім пов'язаних з вихованням дітей; громадянських, релігійних).

Отже, внутрішня соціальна відповідальність бізнесу реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу [2, с. 56].

Можна стверджувати, що соціальна відповідальність впливає як на елементи трудових відносин, так і на поліпшення показників якості та рівня життя, розвиваючи і доповнюючи при цьому механізми соціальної політики держави і соціального партнерства.

В умовах ринку соціальна відповідальність є соціально-економічною категорією, результатом об'єктивної еволюції соціально-трудова відносин. Її метою є досягнення консенсусу учасників господарської діяльності шляхом знаходження балансу їх інтересів. Це дозволяє істотно змінити систему регулювання соціально-трудова відносин: використовувати не силові методи боротьби між учасниками господарської діяльності з приводу величини заробітної плати і розподілу прибутку, а на основі взаємної довіри і усвідомлення своєї соціальної відповідальності кожним із соціальних партнерів шукати компроміси. За допомогою систем соціального партнерства у сфері праці можливо знайти баланс інтересів соціальних партнерів, тобто об'єктивну основу для соціальної відповідальності.

Функціонування механізму соціального партнерства можливе тільки тоді, коли кожен з його суб'єктів усвідомлює частку своєї соціальної відповідальності в загальному процесі регулювання соціально-трудова відносин. Саме у цьому контексті можливо формувати соціальну відповідальність як усвідомлену необхідність соціальних партнерів регулювати соціально-трудова відносини в системі соціального партнерства на основі їх взаємного економічного інтересу, трудового законодавства, етичних норм суспільства, що має на меті досягнення соціального консенсусу.

Незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних – законодавчих та організаційних – механізмів функціонування системи соціального партнерства (зокрема, прийняття в грудні 2010 р. базового Закону «Про соціальний діалог в Україні», формування спільних представницьких органів (СПО) соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких, як Національна служба посередництва та примирення (1998 р.) та Національна тристороння соціально- економічна рада (2011 р.), партнерство має здебільшого формальний характер. Воно істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості [3].

Тому необхідно створити більш сприятливий клімат для розвитку соціального діалогу між соціальними партнерами і знайти баланс їх інтересів на основі дотримання основних принципів соціального партнерства і загального прагнення домогтися підвищення конкурентоспроможності підприємства та національної економіки в цілому.

У сучасних соціально-трудовах відносинах та практиці українського соціального діалогу саме роботодавці є найбільш сильною та впливовою стороною. Наявні матеріальні та кадрові ресурси дозволяють стороні роботодавців всупереч задекларованій у Статті 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» рівноправності суб'єктів соціального діалогу використовувати передбачені українським законодавством механізми та інститути соціального партнерства на свою користь.

У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені насамперед на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Така позиція сторони роботодавців є можливою, зокрема, унаслідок низького рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, яка розглядається ним не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства, обов'язок перед працівниками та суспільством, а як суто вияв власної доброї волі, благодійність (або як необхідність відповідати світовим критеріям ведення бізнесу при виході на IPO).

Така ситуація створює небезпеку підміни чітко структурованої системи соціального партнерства розмитою та необов'язковою соціальною відповідальністю бізнесу. Наявна ситуація ускладнюється відсутністю в Україні базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності бізнесу [3].

Україна має переосмислити не лише окремі напрями подальшого реформування економіки, але і його концепції в цілому, враховуючи, що в її основу має бути покладено науково обгрунтовану модель соціально-

трудоу відносин. Вихідними положеннями при розробці цієї концепції є чітко визначені стратегічні суспільні пріоритети: політика забезпечення сталого людського розвитку, побудова цивілізованого громадянського суспільства та соціальної ринкової економіки, курс на інноваційне, орієнтоване на використання інтелектуального капіталу, економічне зростання.

Модель соціально-трудоу відносин в сучасній Україні повинна відповідати новим соціально-економічним умовам і потребам суспільного розвитку, а її організаційна структура відзначатися державно-суспільним характером. Вона має передбачати: тісні взаємозв'язки з іншими соціальними системами; розвиток на підґрунті соціальних і економічних наук; соціалізацію ринку праці і поєднання різних організаційних форм управління ним; відповідну підготовку кадрів [3].

Отже, виникнувши на базі неоліберальної ідеї самообмеження свободи бізнесу і підприємництва з метою досягнення соціального миру, створення сприятливих умов для залучення інвестицій і підвищення мотивації праці, соціальна відповідальність стала основою соціально орієнтованої економіки. Вона інтегрує в єдину систему соціальні функції держави, соціальні цілі і механізми підвищення ефективності діяльності підприємств, соціальну політику місцевих органів влади, сприяє підвищенню ефективності функціонування економіки і трудоу відносин на всіх рівнях.

Якщо розглядати соціальну відповідальність не тільки як індивідуальну відповідальність конкретної юридичної особи, а як спільну відповідальність всіх учасників соціально-трудоу відносин, то з'являється можливість інтегрувати соціальну відповідальність в систему соціального партнерства в сфері праці і тим самим використовувати її як ефективний інструмент регулювання соціально-трудоу відносин.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15). – С. 39–46.

2. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудоу відносин / М. Є. Дейч // Соціально-трудоу відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 2(4). – С. 52–60.

3. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні. Аналітична записка [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718/>.

4. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудоx вiдносин як важлива умова забезпечення людського розвитку [Електронний ресурс] / В. В. Онікієнко. – Режим доступу: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle//12-pdf?sequence1>.