

УДК 316.4:316.61(477)

**ПРО ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ СФЕРОЮ
В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

ПАНЬКОВА Анна Дмитрівна, аспірант, Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

Серед найменш науково пророблених та найбільш актуальних для модернізації суспільних відносин в Україні є проблема соціальної відповідальності у сфері праці. Вона розповсюджується на державу, суспільство, бізнес, людину.

З кожним роком зростає потреба у розвитку соціальної відповідальності, що стає необхідною умовою для реалізації перспективних стратегій розвитку України. Це пов'язано з тим, що суб'єкти соціальної відповідальності дедалі сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити. Збільшення ролі людини поступово підвищує вимоги до якості трудового життя, гідного робочого місця, справедливої винагороди за працю, ефективної зайнятості. Водночас зростають вимоги до компанії-роботодавця, затребуваними стають принципи відкритості й прозорості у їх діяльності, збільшується увага потенційних інвесторів до характеристик конкурентоспроможності компанії, її ставлення до довкілля, соціальної відповідальності тощо.

Наукові пошуки і внески у розвиток теорії та практики соціальної відповідальності в трудовій сфері представлені в роботах вітчизняних дослідників: А. Колота, В. Звонара, О. Грішньої, І. Булеєва, Л. Бабаєвої та ін.

Успіхи України щодо становлення та розвитку соціальної відповідальності держави за стан трудової сфери, правову регламентацію трудових відносин, якість та ефективність державного управління в цьому напрямі незначні. За двадцять три роки незалежності України так і не був прийнятий проект Трудового кодексу України. Невдалими залишились спроби прийняти проекти Державної стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу України і відповідного проекту Закону України. Державні інститути, які несуть відповідальність за стан трудової сфери в Україні, не дістали достатнього розвитку. Після реорганізації Державного комітету з праці та соціальної політики України у Міністерство праці та соціальної політики України з приєднанням до нього Міністерства соціального захисту населення України до завдань та обов'язків цього центрального органу виконавчої влади все менше займали напрями з управління трудовою сферою та соціально-трудовими відносинами. А сьогодні, коли навіть у назві Міністерства із соціальної політики України зникло слово «праця», регламентація питань праці звелась до 7 пунктів у загальній кількості напрямів діяльності цього Міністерства.

Ні з боку даного міністерства, ні з боку Адміністрації Президента, ні з боку профспілок не ініціюється правова регламентація щодо збереження та розвитку трудового потенціалу країни. Навіть у Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України та об'єднанням профспілок України немає домовленостей та обов'язків у цій сфері.

Неврегульованість, відсутність правової регламентації дій суб'єктів сфери праці разом з новими ринковими відносинами обумовлюють зростання значної кількості проблем та перешкод, які виявляються у невідповідності потреб ринку праці, наявності певних категорій

спеціалістів, небезпек для життя та здоров'я працюючих на виробництві, посиленні експлуатації робочої сили, неконкурентоспроможності українського працівника тощо. Такий стан трудової сфери становить значну перешкоду не тільки у становленні засад соціальної відповідальності, а й у забезпеченні безпеки національних інтересів у цілому.

При висвітленні теми статті використано результати експертного опитування наукових фахівців та освітян України з проблем соціальної відповідальності особистості, суспільства, бізнесу та держави у 2013 р. на виконання бюджетної теми «Формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку промислового регіону» за етапом XI «Дослідження проблем модернізації суспільних відносин щодо формування сталого розвитку на підставі створення та реалізації системи соціальної відповідальності держави, суспільства, бізнесу, особистості» ІЕП НАН України, у якому приймала автор статті. В цілому було визначено гостроту та вагомість перешкод щодо становлення соціальної відповідальності, залежність запровадження сталого розвитку в Україні від ступеня розвиненості соціальної відповідальності. Це дозволило обґрунтувати чинники формування соціальної відповідальності, витоки та важелі впливу на соціальну відповідальність особистості, суспільства, бізнесу та держави, а також систематизувати напрями запровадження та розвитку соціальної відповідальності в системі державного управління.

На запитання «Які загрози національної безпеки пов'язані з нерозвиненістю соціальної відповідальності?» значна частка експертів (58,9%) відзначила, що саме недоліки соціально-трудової сфери, які визначаються десоціалізацією відносин у трудовій сфері, зниженням цінності праці, низькою якістю трудового життя, нерозвиненістю трудових компетенцій, є загрозою національної безпеки України. А за вагомістю ця загроза посіла друге місце серед визначених експертами.

Зміна ціннісних орієнтацій населення зі зміною соціальних умов життя спричинила втрату цінності самої праці та працівника. Відсутність раціональних моделей управління трудовою сферою та трудовим потенціалом країни призвела до десоціалізації відносин у трудовій сфері, низької якості трудового життя, нерозвиненості трудових компетенцій, які через недостатній рівень розвитку соціальної відповідальності в країні стають загрозою національної безпеки.

Роль держави у становленні соціальної відповідальності є однією з найважливіших, саме держава повинна ініціювати відповідальне ставлення бізнесу до суспільства, через відповідні просвітні програми підвищувати громадську активність суспільства, створювати умови для соціально відповідальної поведінки і для працівника, і для роботодавця тощо.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, основним партнером у розвитку ідей корпоративної соціальної відповідальності стає держава. У таких країнах, як Великобританія, Польща, Швеція, Нідерланди, Індія, органами виконавчої влади було сформовано окремі інститути з цих питань. У Франції, Австрії, Хорватії принципи КСВ занесені до Національних стратегій сталого розвитку. Більшість країн світу мають самостійні національні стратегії або програми з корпоративної соціальної відповідальності, які були впроваджені ще 5-10 років тому. У Бразилії та Мексиці запроваджені сертифіковані механізми, створені урядом для компаній, що виконують урядові накази, та спрямовані на становлення і розвиток відносин на основі соціальної відповідальності. У Китаї прийнято Доктрину гармонійного суспільства на національному рівні, де ідеї та механізми застосування КСВ виступають основою довгострокового економічного розвитку. Федеральний план дій Бельгії передбачає фінансову допомогу компаніям, що здійснюють активну політику у соціальній економіці. В Індії розробляється система кредитування програм КСВ для стимулювання більш масштабного впровадження принципів відповідальності у країні. Туреччина створює ринок соціально відповідальних інвестицій. У Данії КСВ просувається через заохочення компаній, забезпечення бізнесу знаннями та інструментами праці з КСВ, посилення звітності компаній.

Україна веде активний пошук модернізації економіки, управління та суспільних відносин, прагне з використанням важелів соціальної відповідальності у цій сфері залучати

кращий світовий досвід та створювати умови для його застосування. Це сприяло консолідації зусиль України, Росії, Сербії та Казахстану щодо створення Міжнародного комітету з корпоративної соціальної відповідальності (МК КСВ) 15 грудня 2010 р.

Метою створення МК КСВ стало більш широке практичне застосування Міжнародного стандарту CSR-КСВ-2008 «Соціальна відповідальність. Вимоги» в діяльності підприємств і організацій, а також просування стандарту в практику європейських країн. У 2010 р. на щорічному конгресі Європейської організації якості керівники російської та української делегацій повідомили про стандарт CSR/КСВ-2008, інтерес до якого відразу проявили делегації Австрії, Чехії, Іспанії та Франції, які в даний час розглядають питання про підписання Стандарту. З 2010 р. ведуться переговори про застосування Стандарту з Національною організацією з якості Польщі.

15 березня 2010 р. на першому засіданні МК КСВ у Москві була заснована Міжнародна система сертифікації діяльності організацій в галузі соціальної відповідальності «ІНТЕРСОЦСЕРТ», а на Центр експертних програм ВОК покладено виконання функцій центрального органу Системи.

3 березня 2011 р. у Києві пройшло чергове засідання Міжнародного Комітету з КСВ. За підсумками засідання до Стандарту CSR-КСВ-2008 доданий Модуль 8, що стосується захисту інтересів споживачів. З метою наочної демонстрації відповідності встановлено нове позначення стандарту: ІС CSR-08260008000.

Вітчизняна система господарювання проходить у своєму історичному розвитку необхідні етапи, які у західному суспільстві уже привели до усвідомлення важливості соціальної відповідальності та результатів її запровадження. Прагнення до підвищення ефективності діяльності більшості системоутворюючих інститутів вітчизняного ринкового середовища збільшує потребу у формуванні національної моделі соціальної відповідальності в межах системи «бізнес – влада – суспільство».

Тому особливе значення розвитку соціальної відповідальності у сфері праці має система суспільних відносин, бо вона впливає на поведінку, прийняття рішень як однієї людини, так і значної групи людей. Закріплені норми та стереотипи поведінки у системі соціальних відносин обумовлюють правила життєдіяльності, які не завжди є правомірними та безпечними для людини праці. Це виявляється у наявності тіньових відносин у трудовій сфері, невиконанні обов'язків з охорони праці, заборгованості заробітної плати тощо.

Трудові відносини є підсистемою в загальній системі суспільних відносин і взаємно впливають та залежать одна від одної. Те, що переважає в загальній системі, безпосередньо впливає і на її окремі підсистеми.

Так, на питання «Чи згодні Ви з думкою, що в Україні в системі суспільних відносин переважає безвідповідальність?» 85,4% експертів відповіли «Так», а, оцінюючи престижність бути соціально відповідальною особистістю в суспільстві, 65,2% експертів зазначили, що це не має значення для більшості людей. Таке загальне безвідповідальне ставлення до себе та свого суспільного життя, роботи, країни стає дуже розповсюдженим серед українців, що, перш за все, позначається на ставленні людини до своєї праці.

Оцінки експертів свідчать, що серед негативних наслідків безвідповідальності у суспільстві одну з найбільших небезпек становить саме падіння престижу чесної праці, прагнення до успіху будь-якими засобами без витрачання зусиль (51,3%) (табл. 1). Ці тенденції стають можливими, перш за все, через відсутність соціальної відповідальності особистості, яка виявляє ці риси у сфері праці. Відсутність високої продуктивності праці, інноваційної та трудової активності, прагнення до успіху без трудових зусиль закріплюють умови безвідповідальності, сприяють укоріненню тіньових відносин у трудовій сфері, що, в свою чергу, перешкоджає становленню соціально відповідальної особистості у суспільстві та позначається на її трудовій поведінці.

Оцінка негативних наслідків переважання безвідповідальності в системі суспільних відносин в Україні, %

<i>Які негативні наслідки переважання безвідповідальності?</i>	
Загальна недовіра в системі суспільних відносин	55,7
Ігнорування правових і соціальних норм. Зміцнення безвідповідальної поведінки, укорінення неправової поведінки як норми	56,3
Падіння престижу чесної праці, прагнення до успіху будь-якими засобами без зусиль	51,3
Ціннісна дезорієнтація особистості	50,6
Поширення соціальних хвороб і аморальної поведінки – алкоголізму, наркоманії, соціальної депресії, соціального сирітства, проституції, злочинності, самогубств	44,9
Накопичення почуття соціальної несправедливості, напруженості, безвихідності	41,8
Ігнорування духовно-моральних цінностей	32,3

Суспільство і соціальні відносини при втраті цінності праці та працівника змінило його іншою цінністю. Член-кореспондент НАН України М. Шульга підкреслює, що відбулась орієнтація на життєвий успіх. У свою чергу, це обумовило зміну соціальної поведінки, коли стратегією людини стає, перш за все, кар'єрне зростання, досягнення високого соціального статусу, популярності, слави, навіть усупереч цінностям сім'ї, за рахунок інтенсифікації праці, відмови від відпочинку, а також нерідко через ігнорування моральних норм [2, с. 221].

У сучасних умовах праця втратила для більшості працівників цінність і перетворилася лише на інструмент отримання певних матеріальних благ. Для молоді стає популярним наслідування та копіювання так званих «успішних» людей, у яких робота займає досить скромне місце у житті, через що розуміння «успіху» та його досягнення зазнає значних змін у свідомості людей, а показник добробуту кожної людини не завжди співвідноситься з результатами її праці.

Така тенденція є досить небезпечною для суспільства, адже саме діяльність людини у праці стає невід'ємною рисою особистості – запорукою її подальшого розвитку та прогресу у світі в цілому, бо справжня цінність людини визначається не багатством, походженням чи посадою, а цінністю внутрішніх здібностей: чесністю, справедливістю, відповідальністю та працелюбством.

Навіть у працях українського філософа Г. Сковороди зазначена особлива роль праці у життєдіяльності людини. Філософ визначав, що «людина, створюючи матеріальні й духовні цінності, неодмінно повинна здобути те, чого прагне. Праця – життєутверджуюча основа, не тільки фізична, а й розумова (духовна) діяльність, сутність яких визначається природними ознаками. Вона – визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільша насолода – процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!» [1].

Тому сьогодні сфера праці набуває нового значення, бо може виступити тією рушійною силою, через яку кожна людина відчує себе відповідальною за вибір свого життя, результат своєї роботи, суспільство, світ. Байдужість до праці, досягнення «успіху» через неправомірні, безвідповідальні дії становлять нові загрози українському суспільству – починаючи з деградації самої людини, зміни цінностей життя, моральних норм і закінчуючи руйнуванням людського потенціалу та загостренням можливостей майбутнього розвитку країни на основі соціально відповідальних засад.

На ставлення до праці впливають суспільні відносини, особливо людину травмує соціальна несправедливість. За її наявності у різних сферах життєдіяльності виникає незадоволеність і життям, і роботою. Це підтверджується результатами соціологічних опитувань. Так, фахівці Інституту соціології НАН України у своєму соціологічному

моніторингу визначили питання соціальної справедливості. На запитання «Можна чи не можна назвати теперішнє суспільство, у якому Ви живете, справедливим?» 73,3% респондентів відповіли, що сьгоднішнє суспільство зовсім несправедливе. При визначенні задоволеності власним життям 45,7% респондентів були не задоволені, а 24,2% так і не змогли визначитись, чи задовольняє їх життя. А за результатами експертного опитування визначилось, що нести відповідальність за зміни на краще, вплинути на таке становище суспільства людина не прагне.

Людина вільна тією мірою, якою вона активно бере на себе відповідальність за своє життя. Вона не виправдовує свою поведінку зовнішніми обставинами і не перекладає провину на інших. За результатами соціологічного моніторингу, відповідаючи на питання «Як Ви вважаєте, від чого здебільшого залежить те, як складається Ваше життя?» лише 21,4% респондентів зазначили, що їх життя залежить здебільшого від них самих, а не від зовнішніх обставин, що підтверджує відсутність внутрішньої відповідальності людини за своє життя та безпосередньо відзначається на ставленні людини до праці, втраті позитивного ставлення та самої цінності своєї роботи, можливістю бути соціально відповідальною особистістю.

Це підтверджують оцінки експертів. На питання «У чому, на Вашу думку, у першу чергу проявляється соціальна відповідальність людини?» 31,6% експертів зазначили, що саме у ставленні людини до роботи, своїх обов'язків, дорученої справи проявляється соціальна відповідальність людини.

Ставлення до праці характеризується прагненням (чи небажанням) людини максимально проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, брати на себе відповідальність за результат праці. Інша постановка питання щодо характеристик соціально відповідальної людини визначила високу вагомість серед таких характеристик, саме відповідальність за якість і результати роботи (75,3%) характеризує людину соціально відповідальною чи ні.

Сучасні соціальні проблеми, які виникли в українському суспільстві, свідчать про загострення проблем у відносинах працівників та роботодавців. Невиконання зобов'язань керівництва підприємств перед трудовими колективами, які визначені колективними договорами підприємств, спричиняє набагато глибші соціальні проблеми, ніж ті, які видно на поверхні.

Модернізаційні процеси у суспільстві ставлять перед підприємствами все більше вимог, оскільки будь-яке підприємство є частиною суспільства, а отже, має створюватися, функціонувати та зростати відповідно до суспільних норм, сприяти збереженню та укріпленню людських і суспільних цінностей, задовольняти очікування працюючих.

Зі зменшенням рівня соціального захисту працівників на їх робочих місцях знижується і здатність людини бути повноцінним членом суспільства, адже відсутність можливостей здобуття освіти, лікування та всебічного розвитку спричиняє неадаптованість такого працівника у майбутньому, а відтак, ставить під загрозу гідне життя і розвиток всієї його родини.

Підприємство повинне не тільки реагувати на явища зовнішнього середовища (економічної, екологічної, соціальної політики, зміни нормативно-правового регулювання) та пристосовуватися до нього, воно повинне також вивчати свій власний вплив на це середовище (використання найманої праці, забруднення навколишнього середовища) та вживати заходів щодо запобігання негативним явищам у суспільстві.

Реалізація соціальної відповідальності залежить від ступеня готовності бізнесу забезпечувати гідну працю, зайнятість, якість трудового життя, усувати дискримінацію, зберігати стан навколишнього середовища тощо.

Перш за все, компанії несуть відповідальність за свій персонал, його продуктивність, гідну оплату праці, безпеку праці, наявність та зміст соціальних пакетів, а також якість трудового життя працівників підприємства. Тому прояв корпоративної соціальної відповідальності дає ряд значних переваг підприємствам (рис. 1). За оцінками експертів,

найбільш позитивні зміни очікуються у сфері розвитку персоналу, забезпеченні гідних умов та оплати праці робітників (55,1%). Крім того, відчутним буде розвиток організаційної культури, що базується на моральних та етичних нормах управління; підвищиться культурний, науковий та інтелектуальний рівень виробництва та людського потенціалу підприємства в цілому; значним стане удосконалення виробничого процесу, підвищення продуктивності праці робітників тощо.



	Сприяє розвитку персоналу, забезпечує гідні умови праці та її оплати
	Сприяє узгодженню інтересів працівника та роботодавця
	Поліпшує соціальний захист працівників і їх родин
	Формує сприятливий клімат у колективі
	Підвищує безпеку праці, дає додаткові соціальні гарантії, страхування життя та здоров'я
	Мотивує до високопродуктивної праці
	Інше
	Важко відповісти

Рис. 1. Оцінка переваг розвитку корпоративної соціальної відповідальності для підприємств, %

Соціальна відповідальність бізнесу має виявлятися у системі заходів збалансування інтересів, з одного боку, підприємства та бути пов'язаною з діяльністю і завданнями його розвитку, а з іншого – сприяти задоволенню різноманітних потреб суспільства. Тому підприємство не може обмежуватися відповідальністю за свою діяльність тільки по відношенню до власників, воно має також прийняти на себе відповідальність перед працівниками, споживачами і постачальниками товарів і послуг, перед іншими конкуруючими підприємствами, урядом країни та суспільством у цілому.

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності має ряд значних переваг для бізнесу, окрім зовнішніх сфер прояву (поліпшення відносин компанії з партнерами, місцевими органами влади та місцевим співтовариством, підвищення іміджу та вартості бренду компанії тощо), поліпшує внутрішні показники діяльності компанії.

На питання «У чому полягають переваги розвитку корпоративної соціальної відповідальності для бізнесу?» серед визначених переваг дві стосуються безпосередньо трудової сфери та персоналу. Так, 46,2% експертів зазначають, що впровадження принципів КСВ знижує плинність кадрів, підвищує продуктивність праці та мотивує персонал до ефективної праці, а 32,3% відзначили однією з переваг підвищення рівня конкурентоспроможності виробництва і персоналу.

Окрім визначених переваг, упровадження корпоративної соціальної відповідальності найбільш значущим стає вплив відповідального ставлення з боку бізнесу на формування соціально відповідальної особистості та суспільства в цілому. Коли починає змінюватися на краще одна із сторін суспільних відносин, ефект відчувають усі. «Хочеш змінити світ – почни з себе» необхідно лише взяти на себе відповідальність: людині – за своє життя, вибір професії «по душі», корисність та якість результатів своєї праці; підприємствам – за розвиток власного персоналу, забезпечення гідних та безпечних умов праці, впровадження інновацій; бізнесу – за суспільно значущі проблеми, попередження фінансово-економічних, соціальних і екологічних ризиків; державі – за забезпечення гідних умов життя та праці своїм громадянам. Усе це стає можливим лише за умов відповідального ставлення до своєї роботи кожної людини, незалежно від її статусу.

Таким чином, українські підприємства мають значну кількість позитивних прикладів та переваг соціально відповідальної поведінки, які виявляються у поліпшенні умов роботи працівників, запровадженні нових технологій, захисті навколишнього середовища тощо. Для подальшого функціонування та розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні необхідно забезпечити впровадження міжнародних стандартів, принципів та ідей, що базуються на гармонізації соціальних відносин у трудовій сфері.

Література.

1. Сковорода Г. Повне зібрання творів: у 2 т. – К.: Дніпро, 1973. – Т. 1. – 531 с.
2. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М.О. Шульга. – К.: ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. – 448 с.

Розкрито інноваційні моделі управління трудовою сферою з акцентом на стан соціальної відповідальності. Використано результати експертного опитування наукових фахівців та освітян України з проблем соціальної відповідальності особистості, суспільства, бізнесу та держави.

Ключові слова: інноваційна модель управління, трудова сфера, соціальна відповідальність, безвідповідальність, десоціалізація, добробут.

Раскрыто инновационные модели управления трудовой сферой с акцентом на состояние социальной ответственности. Используются результаты экспертного опроса ученых и работников сферы образования по проблемам социальной ответственности личности, общества, бизнеса и государства.

Ключевые слова: инновационная модель управления, трудовая сфера, социальная ответственность, безответственность, десоциализация, благосостояние.

Innovative management model of labor sphere with an emphasis on the social responsibility of the state is disclosed. Using the results of the expert survey of scientists and educators on the social responsibility of the individual, society, business and government.

Key words: innovation management model, labor sphere, social responsibility, irresponsibility, de-socialization, welfare.

Надійшла до редколегії 05.12.2014 р.