

РОЗВИТК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ЗАСАДИ, ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ

Стаття висвітлює основні засади соціальної відповідальності у сфері праці. Визначено пріоритетні завдання та значення розвитку соціальної відповідальності у сфері праці в Україні.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальна відповідальність держави, корпоративна соціальна відповідальність, соціалізація, система освіти, роботодавець, працівник.

I. Вступ. Внаслідок впливу глобалізації на соціально-економічну та соціально-трудова сфери конкурентоспроможність країни все більше визначається не матеріальними та фінансовими, а людськими ресурсами.

Розвиток соціальної відповідальності у сфері праці полягає не лише у підвищенні якості соціально-трудова відносин, а й забезпечує зростання якісних показників соціального та людського розвитку.

Гармонізація соціально-трудова відносин є нагальною потребою побудови розвинутої економіки і цивілізованого суспільства. Її може забезпечити розвиток соціальної відповідальності у сфері праці.

Значну увагу дослідженню соціальної відповідальності приділяють українські науковці, які висвітлюють як теоретичні аспекти проблематики, так і практику її застосування. Зокрема, значний внесок зробили: А. Колот, О. Грішнова [3; 7], Е. Лібанова [4], О. Амоша, О. Новікова [1], Саприкіна [6] та інші. Зарубіжні вчені (Ю. Благов [2], Х. Фітч [8] та інші), як і вітчизняні, здебільшого приділяють увагу корпоративній соціальній відповідальності та соціальній відповідальності держави. Зважаючи на даний факт та враховуючи актуальність соціальної відповідальності у сфері праці виникає необхідність у подальшому дослідженні теми.

II. Постановка завдання. Мета статті полягає у з'ясуванні значення та основних завдань розвитку соціальної відповідальності у сфері праці в країні, а також визначенні пріоритетів розвитку соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері праці.

III. Результати. На сьогодні існує велика кількість трактувань категорії «соціальна відпо-

відальність». Ще в 70-х роках минулого століття фахівець у сфері соціальної відповідальності компаній Х. Гордон Фітч визначив вищезгаданий термін як спробу вирішити соціальні проблеми, які повністю або частково спричинені діяльністю компаній [8]. Вітчизняні науковці, зокрема, О. Грішнова, характеризує соціальну відповідальність як усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. Як форма регуляції суспільної поведінки соціальна відповідальність означає сумлінне, відповідальне ставлення людини, посадової особи, органу державної влади, підприємства чи організації до своєї діяльності [3; с. 39, 41].

Виходячи з тлумачення термінів «сфера» та «праця», можна визначити поняття «сфера праці». Синонімом, який здебільшого використовують характеризуючи сферу є галузь або простір. У переносному значенні «сфера» означає діяльність, взаємозв'язки та взаємовідносини.

Праця формує та розвиває особистість і суспільство, створює як матеріальні так і духовні цінності, сприяє соціально-економічному розвитку країни. Людина самостверджується, самовдосконалюється та самоактуалізується завдяки праці. В умовах глобалізації інтелектуалізація праці забезпечує соціально-економічний прогрес та якісно новий рівень відповідальності працівників в процесі трудова відносин.

Виходячи з вищевикладеного, сферу праці можна визначити, як соціально-економічне поняття, що визначає середовище трудова діяльності людини, взаємодію суб'єктів соціально-трудова відносин з метою задоволення індивідуальних потреб та потреб суспільства. Тоді, соціальна відповідальність у сфері праці – це усвідомлення суб'єктами соціально-трудова відносин єдності соціального простору, свідоме та сумлінне виконання своїх обов'язків та розвиток соціального партнерства для задоволення власних та суспільних потреб у сфері праці.

Соціальна відповідальність у сфері праці проявляється, перш за все, у взаємозв'язку державної політики у сфері праці, відповідальності

працівників та роботодавців за соціальну організацію праці та розвиток людського фактора соціально, відповідальна поведінка та налагодження системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів тощо.

Регулювання соціальної відповідальності у сфері праці слід починати з системи освіти, адже підготовка спеціалістів окремих професій навчальними закладами перевищує потребу ринку праці (зокрема, менеджерів (управлінців) в 2 рази більше, ніж кваліфікованих робітників).

Кількість навчальних закладів зростає стрімкими темпами. У 2012 році мережа вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації налічує 846 закладів, з них: 501 – I-II рівнів акредитації, 345 – III-IV рівнів акредитації. Щорічно вищими навчальними закладами I-II рівнів акредитації випускається майже 100 тис. осіб, III-IV рівнів акредитації – понад 500 тис. осіб [10].

За інформацією Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, ситуація на вітчизняному ринку праці характеризується постійним попитом на кваліфікованих робітників з інструментом. Залишається суттєвим і попит на робітників, задіяних у сільськогосподарському та лісовому господарствах. Так, на 1 червня 2012 року у базі даних служби було 86,2 тис. вакансій, тобто в травні на 10 робочих місць претендували 56 безробітних. При цьому, 42% серед незайнятих осіб склала молодь віком до 35 років [5; с. 16].

Налагодження та зміцнення ефективного діалогу освітньої сфери та сфери праці дасть змо-

гу подолати одну з найбільш вагомих проблем профтехосвіти: серйозну невдоволеність частини роботодавців якістю професійної підготовки робітничих кадрів.

Ринок праці перенасичений молодими спеціалістами, які нещодавно закінчили вищі навчальні заклади. Раніше вони були під захистом держави, сьогодні ж держава, на жаль, не регулює цього питання.

Соціальна відповідальність держави означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне покращення умов життя в країні [3, с.41].

Соціальна відповідальність держави у сфері праці полягає у створенні відповідної законодавчої системи та регулятивної політики. Спостерігаючи за розвитком відносин між працівником та роботодавцем, можна стверджувати, що відбувається руйнація традиційних відносин «працівник-роботодавець». У сучасних умовах, особливо перед молоддю, постає проблема працевлаштування. Зокрема, про це свідчать дані Держкомстату України щодо зайнятості населення [9]. Щодо гендерного розподілу, то побудована діаграма (див. рис. 1) ілюструє, що чоловіки більш зайняті за жінок. Тільки у віці 40-49 років спостерігається мінімальний розрив.

Кожна людина долучається до ціннісної системи суспільства у процесі соціалізації, тобто формування особистості за певними соціальними правилами, зразками, цінностями [3, с. 40].

Соціалізація розглядається як складова таких відносин роботодавця з працівником, які виклю-

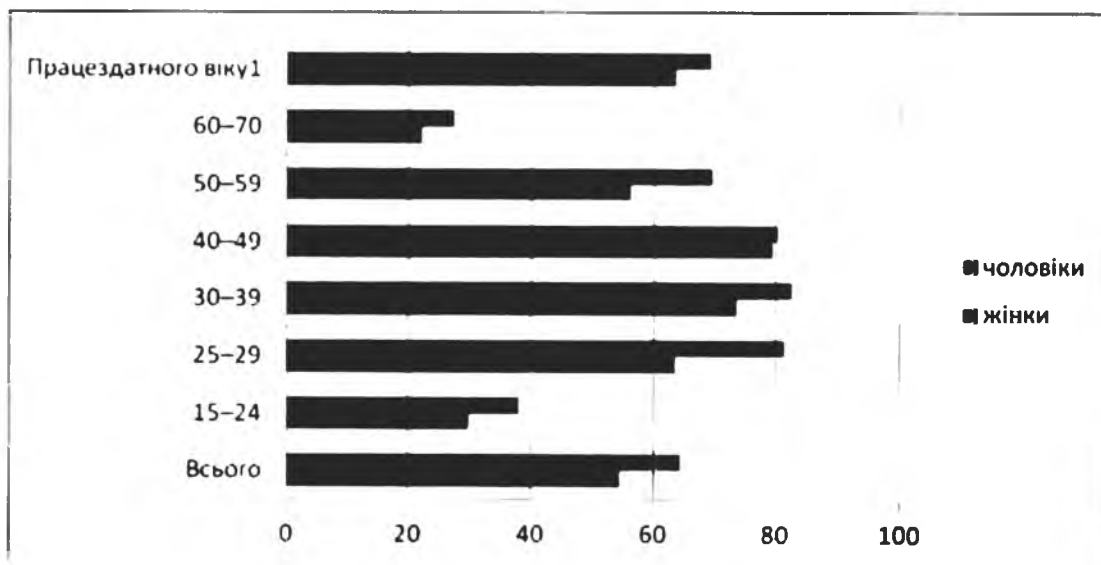


Рис. 1. Рівень зайнятості населення України за статтю та віковими групами у 2011 році (в середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

чають дискримінацію за різними віковими групами та гендерними відмінностями. Її розвиток сприяє розвитку життя населення, активним контактам на роботі та сприятливому психологічному клімату.

Дотримання бізнесом встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства, слід вважати базовим ступенем соціальної відповідальності. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут вже мова має йти про соціальну відповідальність держави. Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми свідчить про розширений ступінь соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих [3, с. 42]. Зокрема, потрібно створити механізм, який пов'язував би можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві [3, с. 45].

В Україні існує незначна кількість компаній, які проявляють соціальну активність і, які можна назвати соціально-відповідальними. Так, 145 млрд. грн. на рік українці отримують «у конвертах» (майже четверту частину зарплатного фонду в країні.) [5, с. 16]

У 2008 році Мережа Глобального договору (МГД) ООН помітно активізувала свою роботу в Україні. Глобальний договір ООН – це добровільна угода. Підписуючи її компанії беруть на себе зобов'язання дотримуватися та звітувати щодо десяти принципів договору у своїх бізнес-практиках, що полягають у захисті прав людини, наданні відповідних умов праці, турботі про екологію, боротьбі з корупцією.

Соціальний стан країни найбільш показово характеризує її місце у міжнародних рейтингах. За індексом людського розвитку Україна у 2011 році займає 76 позицію зі 187 країн світу [11]. Аналітична група Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) 5 вересня поточного року опублікувала рейтинг про глобальну конкурентоспроможність 2012-2013, згідно з яким Україна піднялася на 9 позицій, посівши 73-є місце зі 144 країн [12]. Даний індекс визначає стан та перспективи економічного розвитку країни. Високий рівень розповсюженості тіньових відносин у трудовій сфері, посилення нерівності, зростання бідності, порушення соціально-економічних

та трудових прав, зростання ризиків втрати роботи, здоров'я, доходу свідчать про зниження соціальної відповідальності держави за людський та соціальний розвиток.

Інструменти та механізми державного регулювання соціального стану визначаються правовими обов'язками щодо соціального положення в країні, її регіонах, галузях та на виробництві. Аналіз показав, що чіткого розмежування компетенції, повноважень та відповідальності щодо розвитку людського та трудового потенціалу немає між органами державної влади. Зобов'язання України щодо досягнення цілей розвитку тисячоліття не мають комплексного запровадження через недосконалість системи державного та регіонального соціального управління. Соціальне управління в Україні не відповідає загальносвітовим вимогам збереження людства та національним інтересам збереження нації, її гідного існування та розвитку [1; с. 124].

Позитивні зрушення у соціально-трудовій сфері неможливі без кардинальних змін у структурі доходів населення. Соціальна політика повинна здійснюватись послідовно та бути спрямованою на розв'язання проблем соціального захисту населення. Зокрема, необхідно забезпечити належний рівень оплати праці, збалансованість між економічним зростанням та соціальними видатками, запровадити механізм надання соціальної допомоги з врахуванням добробуту сім'ї тощо.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема шляхом боротьби з корупцією, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового відродження. Основоположним, першопочатковим, абсолютно необхідним заходом має стати забезпечення державою суворого дотримання існуючих законів, приведення усіх без винятку підприємств до ступеня базової соціальної відповідальності. Лише на базі цього можна буде розвивати ширшу соціальну відповідальність бізнесу на добровільній, етичній основі, лише за такої умови виправдана будь-яка підтримка державою і суспільством діяльності підприємств. Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців [3; с. 45]. Адже, окремі чиновники «прикривають» своєю посадою влас-

ний бізнес, що стає причиною існування «кумівства» на робочому місці. Відтак, поряд з дискримінацією за віросповіданням, фізичними відхиленнями, сексуальною орієнтацією, гендерною, расовою, віковою дискримінацією постає упереджене ставлення за родинними зв'язками.

В даних умовах набуває актуальності не лише розробка соціальних програм для персоналу, а й створення додаткових умов для поліпшення психологічного клімату в колективі (поява психолога в штаті організації, кімната психологічного розвантаження тощо).

Таким чином, розв'язання проблемних питань у сфері соціально-трудова відносин сприятиме наближенню України до процесу соціалізації суспільства.

IV. Висновки. Завдання розвитку соціальної відповідальності у сфері праці полягає у налагодженні регулятивної політики з боку держави (в тому числі оподаткуванні надприбутків, проведенні соціального моніторингу, детінізації економіки, викоріненні корупції та відновленні довіри до інститутів держави), якісній підготовці кадрів відповідно потреб ринку праці закладами професійної підготовки, виконанні роботодавцями норм трудового законодавства (зокрема, гідна заробітна плата, соціальне забезпечення, безпека на робочому місці, навчання та розвиток персоналу тощо), розвитку соціально свідомого менеджменту в організації, а також соціальної свідомості працівників як учасників соціального діалогу.

Розвиток соціальної відповідальності у сфері праці відкриває не тільки нові перспективи для роботодавця та працівника, а й сприяє позитивному іміджу країни на міжнародній арені та соціалізації суспільства.

УДК 351:304+304.4

Цан С. Д.

ІСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

У статті аналізується вплив інституційних чинників на ефективність соціальної політики, спрямованої на ріст життєвого рівня сільського населення.

Ключові слова: рівень життя, інституційне середовище, людський капітал, сільське населення.

1. Амоша О. І., Новікова О. Ф. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу Публічне управління: теорія і практика. Харків.: док. Наукдержупр 2011. – С.122-127.

2. Благоев Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: вызовы управленческому образованию Вестник СПбГУ. Сер. 8. 2010. Вып. 2. – С.143-161.

3. Грیشнова О. А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи / Демографія та соціальна економіка. 2011. № 1(15). -- С. 39-46.

4. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Демографія та соціальна економіка. 2012. № 1(17). - С. 5-21.

5. Міністерство соціальної політики України. Діяльність державної служби зайнятості // Людина і праця. Щомісячний журнал з питань захисту соціально-економічних інтересів населення України. 2012. липень. № 7. - С.

6. Сопрыкина М. В. На пути к социальной ответственности // Зеркало недели. – 2008. – 24 мая. -- № 19 (698). с. 21.

7. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку. Монографія / [А. Колот, О. Грیشнова, та ін.]. К.: КНЕУ, 2012. 501с.

8. Fitch H.G. Achieving corporate social responsibility H.G. Fitch. Academy of Management Review, 1976. – № 1.

9. Державна служба статистики. Ринок праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

10. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. Діяльність. Вища освіта [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>

11. ООН в Україні. Інформаційний центр [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1371>

12. World Economic Forum. Issues. Global Competitiveness Report 2012-2013 [Електронний ресурс] -- Режим доступу: <http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness>

Article covers the basic principles of social responsibility in the workplace. Social responsibility priorities and values in the workplace in Ukraine are defined.

I. Вступ. Соціальна політика держави спрямована, в першу чергу, на підтримку та ріст рівня життя населення і реалізується шляхом надання допомоги окремим верствам населення у формі соціальних трансфертів. Найважливішими проблемами соціальної політики держави є: формування дієвої системи соціальних стандартів та державних гарантій, перехід на ад-