

УДК 332.13: 331.556.4: 331.1

Шубная О. В.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ АСИММЕТРИИ РАЗМЕЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Переход экономики Украины от командно-административной к рыночной системе хозяйствования повлек за собой разрушение социальной инфраструктуры и системы социально-экономического партнерства. Нарушение трудовых стандартов в области охраны труда и здоровья, оплаты труда работников, обострение экологического и социального неблагополучия целых регионов приводит к росту масштабов внешней миграции и как следствие к потере нашей страной одного из главных конкурентных преимуществ – квалифицированных трудовых ресурсов. Одним из наиболее перспективных направлений стимулирования трудовой деятельности населения в регионах Украины, повышения качества человеческого капитала и снижения масштабов внешней трудовой миграции является развитие института социальной ответственности бизнеса. Вышеизложенное определяет актуальность проблематики, затронутой в данной статье.

Вопросу социальной ответственности бизнеса в Украине посвятили свои исследования такие отечественные ученые, как Васильченко Е., Гришкин В., Колот А., Косова Т., Малик И., Мельник С., Патрикац Л., Садеков А., Саенко Ю. [1–4] и многие другие. Однако в связи со сложностью и комплексностью социальных процессов, до сих пор остаются неопределенными некоторые практические аспекты, а именно вопросы влияния социальной ответственности бизнеса на асимметрию размещения трудовых ресурсов регионов Украины.

Целью данной статьи является разработка перспективных направлений развития социальной ответственности предпринимательства в Украине, реализация которых позволит снизить масштабы внешней трудовой миграции населения Украины и как следствие смягчить асимметрию размещения трудовых ресурсов регионов.

Цели развития института социальной ответственности бизнеса не должны сводиться лишь к защите социально уязвимых слоев населения и смягчению социальных конфликтов, возникающих из-за отсутствия баланса интересов сторон и субъектов социально-экономических отношений. Основным назначением социальной ответственности бизнеса должно являться создание наиболее благоприятных условий для развития человеческого капитала всех членов украинского общества и формирования у них мотивации к реализации данного капитала на рынках труда регионов Украины. Проводимая предприятиями регионов активная политика в области социальной ответственности может стать одним из способов привлечения рабочей силы в регионы Украины. Таким образом, считаем, что одной из функций социальной ответственности бизнеса, ранее не рассматриваемой в научной литературе, является функция перераспределения трудовых ресурсов регионов страны.

Учитывая специфические особенности социально-трудовых отношений в Украине, а именно: низкий уровень оплаты труда, высокую смертность по причинам, связанным с воздействием вредных и опасных производственных факторов, высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний, низкие размеры пенсионных выплат и вторичность социальной компоненты в деятельности предпринимательских структур, нами были разработаны перспективные направления развития социальной ответственности бизнеса в регионах Украины, которые получили отображение на рис. 1.

Одним из перспективных направлений развития института социальной ответственности бизнеса может стать обязательная уплата работодателями взносов в негосударственный

пенсионный фонд (НПФ) как проявление заботы предпринимателя о финансовом благополучии работников после их выхода на пенсию. Реализация данного направления социальной ответственности бизнеса действенным инструментом стимулирования украинского населения на трудовую деятельность в регионах Украины и, как следствие, – снижения масштабов внешней трудовой миграции.



Рис. 1. Перспективные направления развития социальной ответственности бизнеса в Украине

Находясь за рубежом на заработках, украинские мигранты, как правило, не осуществляют взносы в пенсионный фонд, что ставит под сомнение их финансовое благополучие после достижения ими пенсионного возраста. В отличие от гастарбайтеров, работники украинских предприятий и организаций, принимающих активное участие в НПФ, получают реальную возможность формирования для себя достойной пенсии. На основании официальных прогнозных показателей и данных Кабинета Министров Украины, Государственного Комитета Статистики, Министерства Экономики, Министерства Финансов, Пенсионного Фонда Украины, а также расчетов Института демографии и социальных исследований национальной академии Наук Украины было подсчитано: если сегодня начать перечислять в пользу сотрудника 10 % средней заработной платы в месяц (180,6 грн в 2008 г.), то можно за 20 лет создать ему среднюю пенсию в размере около 2342 грн. в месяц на последующие 20 лет [1]. Вклады, уплаченные в НПФ в пользу работников, аккумулируются и инвестируются в доходные активы.

Что касается работодателей, то участие в НПФ позволяет им не только активно привлекать трудовые ресурсы, но и предоставляет многие другие выгоды, на которых, на наш взгляд, следует остановиться более подробно.

Для работодателей, перечисляющих в НПФ взносы в пользу своих сотрудников, отечественным законодательством предусмотрены налоговые льготы. В частности, если сумма перечисленных в пользу работников пенсионных взносов не превышает 15 % заработной платы каждого работника за год и предельной суммы налоговой социальной льготы (которая равна размеру месячного прожиточного минимума для трудоспособного населения, умноженному на коэффициент 1,4 и округленному, то есть 890 грн в месяц в 2008 году), то такие взносы относятся на валовые расходы предприятия [1]. Кроме того, сумма перечисленных в пользу работников пенсионных взносов не включается в базу для начисления взносов в Пенсионный фонд Украины и на общеобязательное государственное социальное страхование. Помимо этого, перечисленные в пользу работника пенсионные взносы не облагаются налогом на доходы физических лиц в пределах налоговой льготы, что является опосредованной выгодой работодателя и прямой выгодой работника.

Таким образом, приходим к выводу, что участие предприятий и организаций в НПФ является выгодным как для самих предприятий и организаций, так и для их работников. В дальнейшем реализация данного направления социальной ответственности бизнеса может стать активным рычагом воздействия на принятие решения членами украинских домохозяйств относительно отказа от реализации такой стратегии выживания как внешняя трудовая миграция в пользу трудовой деятельности на предприятиях и организациях в регионах Украины.

Одной из главных задач социальной ответственности бизнеса является решение демографических задач, в том числе и проблем здоровья нации в целом. Поэтому, по нашему мнению, к существующим обязанностям работодателя в области социальной ответственности необходимо добавить еще одну – финансируемое за счет предприятия (в счет уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), организации регулярное проведение медико-социальных исследований рабочих мест на наличие опасных факторов на производстве. Основной целью данных исследований должно являться выявление факторов и рисков заболеваемости работников и оценка их влияния на экономическую эффективность работы предприятия в целом. Полученные результаты подобных исследований должны быть использованы для разработки и внедрения на производстве системы профилактических мер, направленных на снижение заболеваемости и улучшение социально-производственной среды. Реализация данного направления социальной ответственности бизнеса предоставит предприятию, организации возможность улучшения репутации, минимизации текучести кадров и связанных с этим расходов. Необходимо добавить, что социально ответственный работодатель, заботящийся о здоровье и безопасности своих сотрудников, обладает конкурентным преимуществом в области привлечения трудовых ресурсов. В свою очередь для украинских работников трудовая деятельность на таких предприятиях станет более привлекательной по сравнению с нелегальной работой за границей, в большинстве случаев не гарантирующей даже минимальные стандарты безопасности труда и охраны здоровья.

Необходимо обратить внимание на тот неоспоримый факт, что основным вопросом ответственности предпринимательства является обеспечение достойной оплаты труда. Без увеличения заработной платы и создания условий, необходимых для воспроизводства рабочей силы говорить о социальной ответственности бизнеса не имеет силы. Одним из путей решения данной проблемы, на наш взгляд, может стать внедрение минимального стандарта оплаты труда рабочих в различных отраслях и выполнение работодателями тарифных соглашений по оплате труда.

В Украине развитие института социальной ответственности бизнеса характеризуется низкой степенью активности. Существует большое количество предприятий, деятельность которых можно охарактеризовать как социально безответственную (закрываются детские

учреждения, ликвидируются все социальные льготы, не выплачиваются положенные по закону доплаты за вредные условия, заработная плата задерживается и не индексируется и т. п.).

По нашему убеждению, нельзя рассчитывать на то, что социальная ответственность бизнеса сформируется сама собой, автоматически. Для того чтобы данный институт социальной политики приобрел цивилизованные формы и содержание, стал реальностью, необходимым является реализация целого комплекса организационно-экономических, правовых механизмов и мер образовательного, воспитательного и пропагандистского характера. Фундаментом корпоративной ответственности должны стать законодательные положения о государственных социальных стандартах и регулировании работы предприятий и организаций на основе международных стандартов.

Считаем, что с целью развития социальной ответственности бизнеса в Украине органам государственной власти на региональном уровне необходимо требовать от организаций и предприятий более широкого использования систем менеджмента по стандартам ISO 9000 («Качество продукции»), ОН SAS 1800 («Менеджмент охраны здоровья и безопасности труда»), ISO 14000 («Охрана окружающей среды»), трудового стандарта SA 8000.

Органы государственной власти и местного самоуправления с целью мотивирования предпринимателей региона к решению заданий социального развития также могут использовать «мягкие» организационно-экономические и добровольно-принудительные формы влияния, например, размещение государственного заказа, допуск предпринимательских структур к участию в инвестиционных проектах, государственных и региональных программах социально-экономического развития, предоставление различного рода услуг региональными центрами занятости должно сопровождаться установлением определенных требований и рекомендаций относительно решения задач социального развития.

Следует также использовать и такие рычаги влияния на социальные установки работодателей и органов, представляющих их интересы, как гласность данных, отображающих реальное состояние института социального партнерства на конкретных предприятиях. В этом направлении предлагаем осуществление следующих мероприятий:

1) Формирование в регионах Украины реестров социально-ответственных и социально-ориентированных работодателей.

Работодатели, претендующие на включение в данный реестр, на добровольной основе подают в региональные управления труда и социальной защиты населения декларацию о соответствии своей деятельности следующим критериям:

- участие в социальном партнерстве (обязательно наличие коллективного договора, представительного органа трудового коллектива, развитие персонала – повышение его квалификации, социальная поддержка персонала и т. д.);
- своевременная и полная выплата заработной платы;
- соблюдение требований по охране труда.

В случае внесения в реестр предприятие сможет получать различные виды государственной поддержки, включая:

- предоставление органами регионального центра занятости дополнительных услуг по обеспечению потребностей в трудовых ресурсах: предварительный отбор кандидатов на заявленные вакансии, поиск и подбор специалистов редких профессий и специальностей, юридическое консультирование и т.д.

- оказание информационной поддержки в формировании позитивного имиджа предприятия: выставление реестра на официальных сайтах региональных управлений труда и социальной защиты населения, региональных центров занятости, в средствах массовой информации.

Присвоение статуса «социально-ответственного работодателя» предоставит предприятиям и организациям возможность привлечения высококвалифицированных кадров, окажет положительное влияние на отношения с клиентами, поставщиками и партнерами.

2) Проведение конкурсов среди средств массовой информации региона на лучшее освещение темы социальной ответственности работодателей.

В качестве организатора конкурса может выступать региональное управление труда и социальной защиты, в качестве участников конкурса – журналисты или редакционные коллективы печатных изданий, радиостанций, телеканалов, информационных агентств региона. Основными целями конкурса должны являться следующие:

– информирование общественности о работодателях, реализующих социальную ответственность перед работниками,

– предоставление населению информации о наличии вакантных рабочих мест на предприятиях, организациях с высокой степенью социальной ответственности;

– привлечения внимания средств массовой информации к проблеме социальной ответственности бизнеса.

3) использование социальной рекламы как инструмента социальной ответственности бизнеса, для чего необходимо внести изменения в закон о рекламе с тем, чтобы позволить средствам массовой информации упоминать названия компаний, осуществляющих благотворительную и социальную деятельность не в качестве рекламы.

4) принятия закона об ответственности СМИ за достоверность информации в области социальной ответственности работодателей.

ВЫВОДЫ

1. Одной из основных функций, выполняемых социальной ответственностью бизнеса является функция оптимизации размещения трудовых ресурсов регионов страны.

2. Реализация предложенных автором направлений развития социальной ответственности бизнеса позволит предприятиям и организациям региональных рынков труда Украины повысить собственную репутацию, привлечь необходимые им трудовые ресурсы, в частности те, которые ранее предпочитали внешнюю трудовую миграцию, улучшить условия реализации человеческого капитала.

3. Социальная ответственность бизнеса, реализуя функцию оптимизации территориального распределения трудовых ресурсов регионов Украины, позволит ликвидировать выявленную автором тенденцию неравномерности естественного воспроизводства трудовых ресурсов и степени реализации человеческого капитала в восточных и западных регионах Украины [2].

Перспективными направлениями дальнейших исследований данной проблематики являются: определение и анализ основных проблем развития социальной ответственности бизнеса в регионах Украины; разработка специальных мероприятий, направленных на развитие института социальной ответственности бизнеса в украинских регионах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильченко Е. Корпоративная социальная ответственность / Е. Васильченко // Финансовый директор. – 2008. – № 8. – С. 8–11.
2. Гришкін В. О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи : монографія. – Дніпропетровськ : Пороги, 2005. – 498 с.
3. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
4. Косова Т. Соціальні аспекти розвитку корпоративного управління в Україні / Т. Косова, А. Садєков // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 88–93.