

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕС-СТРУКТУР НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті розглядаються питання поширення соціальної відповідальності бізнес-структур як засобу зменшення тіньового ринку праці в Україні

In the article the issues of raising social responsibility of business as the method to decrease shadow labour market in Ukraine.

Ключові слова: ринок праці, корпоративна соціальна відповідальність, тіньова економіка, відповідальний роботодавець.

Key words: labour market, corporate social responsibility, shadow economy, responsible employer.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ринок праці є складною частиною економічної системи країни, який дзеркально відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, тінізацію ринку праці, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, погіршення якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення тощо.

Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ та стримують структурні зміни, лише їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання [1].

Сучасні проблеми вітчизняного ринку праці, зокрема зниження рівня доходів населення та соціальної захищеності працівників, невиконання (або звуження) обов'язків роботодавців перед працівниками, зростання рівня офіційного та прихованого безробіття, які загострили нестабільним розвитком економіки України та світової економіки за останні роки, потребують нових підходів до регулювання відносин у сфері зайнятості. Очевидно, що вирішення зазначених проблем неможливе без забезпечення відповідальної поведінки суб'єктів ринку праці. Залучення значного потенціалу бізнесу через механізми корпоративної соціальної відповідальності сприятиме створенню стабільної зайнятості, скороченню бідності, раціональному використанню енергії та захисту навколишнього середовища, посиленню національної конкурентоспроможності, ефективному управлінню та боротьбі з корупцією.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У зарубіжній науковій літературі питанням дослідження соціальної відповідальності приділялася значна увага. Різноманіття підходів до розуміння категорії та розвитку концепції корпоративної соціальної відповідальності знайшло своє відображення у працях Г. Боуена, П. Друкера, К. Девіса, Ф. Котлера, А. Керролла, Н. Лі, Р. Маккіона, М. Фрідмана, Е. Фрімена, М. Штойера та інших. Проблеми, пов'язані з теоретичними і практичними аспектами соціальної відповідальності бізнесу, знайшли широке відображення в роботах сучасних російських авторів: М. Здравомислова, М. Корсакова, С. Літовченко, Л. Москвіна, В. Сперанського, С. Туркіна, Б. Столповського, Е. Шиманської та ін. Значну увагу питанню формування теоретико-методичних аспектів соціальної відповідальності бізнес-середовища в Україні приділено в працях вітчизняних науковців: І. Акімової, О. Акіліної, О. Балакіревої, Д. Баюри, І. Булеєва, О. Грішної, А. Колота, А. Лопатинської, М. Мурашко, Е. Осикіної.

Разом з цим, потребують більш глибокого дослідження такі питання соціальної відповідальності суб'єктів на ринку праці, як формулювання механізмів забезпечення їх соціальної відповідальності, які сприяли б підвищенню ефективності реалізації активної політики зайнятості; визначення концептуальних основ формування системи соціальної відповідальності в сфері зайнятості, що і зумовлює актуальність даної теми.

Мета статті полягає у визначенні заходів поширення соціальної відповідальності бізнес-структур як засобу впливу на тіньовий ринок праці з метою його зменшення.

Соціальна відповідальність — це фундамент соціальної держави та суспільства як системи соціальних інститутів, які визнають свою відповідальність за задоволення основних потреб громадян та докладають для цього відповідні практичні зусилля. Методологічною основою впровадження соціальної відповідальності в практику взаємовідносин бізнесу, держави та громадськості є Глобальний Договір, прийнятий ООН у 1999 році як добровільна ініціатива у чотирьох основних сферах: права людини, трудові відносини, навколишнє середовище та боротьба з корупцією.

Економічні кризи на різних світових ринках, екологічні катастрофи, соціальні зворушення останніх років породили кризу довіри до основної парадигми бізнесу — отримання прибутку, та довели, що світове товариство повинно змінити внутрішню сутність продуктивної діяльності людства, перше за все в сфері економіки.

Для усіх секторів сучасної економічної системи на даний час важливо сформулювати ідеологію цивілізованого бізнесу, тому що суспільна стабільність в демократичній державі тримається саме на створеній системі взаємної відповідальності бізнес-структур, органів влади та інституцій громадянського суспільства [2].

Для сучасного західного бізнесу невід'ємною частиною іміджу корпорації є забезпечення правил корпоративної етики на основі філософії соціальної відповідальності. Думка, що фінансове благополуччя та етичні норми несумісні, спростовується реальною практикою, яка доводить, що "добра етика означає добрий бізнес". В іншому випадку негативна реакція з боку споживачів, партнерів, мешканців "communiti", безумовно, приведе до втрати репутації і, нарешті, до значного зниження прибутковості компанії. Саме тому проблема соціальної відповідальності та професійної етики в світовому бізнес-товаристві постала на перший план.

В Україні посилюється тенденція інтеграції до європейських та світових ринків. Але відсутність збігання стандартів побудови та ведення бізнесу, комплексного вивчення та втілення практики соціально відповідаль-

ного бізнесу заважає входженню українського бізнесу у міжнародне ділове товариство [3].

Від самого початку перехідного періоду Україна у числі інших країн світу зіткнулася з проблемою тіншової економіки — не контролюваного суспільством виробництва, розподілу, обміну й споживання товарно-матеріальних цінностей і послуг, тобто приховуваних від органів державного управління й громадськості соціально-економічних відносин між окремими громадянами та соціальними групами.

Як доводить досвід багатьох країн, тіншова економіка існує у всьому світі. Проте у різних країнах вона проявляється у різних масштабах та формах, а отже, чинить й різний вплив на всі соціально-економічні та політичні процеси, які відбуваються в тій чи іншій державі. Загалом у світовій економічній практиці прийнято вважати, що масштаби тіншової економіки у розмірах 5—10% ВВП не мають істотного впливу на соціально-економічні процеси у суспільстві, не викликають суттєвих порушень в економіці і вважаються припустимими. Нормативна межа тіншового сектора економіки у будь-якій державі може складати від 12 до 15%.

При розмірах тіншового сектора в 30—50% ВВП настає критична маса, перевищення якої свідчить про функціонування у країні відтворювальної системи тіншових економічних відносин. Розширення тіншової економіки до значених розмірів призводить також до розбалансованості окремих сфер економіки, поглиблення некерівності та криміналізації суспільства [4].

За розрахунками Мінекономіки України, обсяг тіншової економіки останні п'ять років перебував у діапазоні від 28 до 39% ВВП. За оцінками Національного інституту стратегічних досліджень, рівень тіншової економіки у 2010 році в Україні був на рівні 52,8% [5].

Основою тіншової економіки виступає тіншований ринок праці. Він є своєрідним джерелом, що постачає тіншівій економіці певні ресурси. Тому ці два поняття тісно взаємопов'язані.

У тексті документа "Стратегія партнерства Світового банку з Україною на період 2012—2016 років" зазначається, що згідно з національною статистикою, в 2010 році 4,7 млн осіб у віці від 15 до 70 років працювали в неформальному секторі, що відповідає майже 23% загальної зайнятості.

Основною причиною виникнення тіншового ринку праці є наявність можливостей для певної частини суб'єктів економічної діяльності не дотримуватися існуючого законодавства.

До факторів, які сприяють розвитку даного процесу, необхідно віднести низький рівень заробітної плати, перше за все, у державному секторі економіки, а також заборгованість по заробітній платі, яка на 1 лютого 2012 року склала 1,038 млрд грн., у тому числі з держбюджету — 2,616 млн грн., а за рахунок місцевих бюджетів — 0,214 млн грн. [6].

За даними Інституту соціології НАНУ, незадоволеність оплатою праці та оцінкою її як несправедливої у 2009 році висловило майже 80% респондентів різних галузей економіки. На сьогоднішній день витрат на оплату праці в структурі собівартості виробництва продукції в Україні складає порядку 9%, в той же час у країнах Західної Європи — 4%, а у США — до 75%. Не всіх громадян України влаштовують розміри їхніх зарплат, тому відбувається, так би мовити, "відплив" частини трудових ресурсів у тінш закладя отримання більших доходів.

Досвід країн Центральної і Східної Європи доводить, що реальні зрушення в економіці цих країн почалися лише після зростання середньої заробітної плати до рівня, еквівалентного 300 долларів і вище, — тільки після цього вона стала стимулюючим фактором розвитку виробництва на внутрішньому ринку та відтворення робочої сили. Безумовно, зростання заробітної плати повинно забезпечуватися випереджувальним підвищенням продуктивності виробництва за рахунок поєднан-

ня нагромадження капіталу, досягнень науково-технічного прогресу та вищої якості робочої сили. [7].

Провокує перехід великої частини економіки у "тінь" надмірний податковий тягар, складна система оподаткування, нестабільність податкового законодавства, податковий тиск і нерівномірність податкового навантаження на суб'єктів господарювання та високе податкове навантаження на особисті доходи громадян. Разом з єдиною ставкою на доходи фізичних осіб загальне навантаження на фонд заробітної плати становить 50,5% [8].

На тіншізацію ринку праці впливає низька якість державних послуг, передусім тих, що стосуються життєзабезпечення громадян і надаються медичними установами, закладами освіти та комунальними службами. Розширення мережі платних послуг не призводить до поліпшення їхньої якості, в результаті формується тіншований сектор — утворення макроекономічного рівня державного типу, в якому внаслідок корупції державні послуги та суспільні блага розподіляються за ринковими принципами.

Надмірне регулювання підприємницької діяльності супроводжується поширенням адміністративної корупції, яка відбивається у вигляді здирництва при нарощуванні неправомірної кількості перевірок і підвищення розмірів податків і штрафів. У результаті знижується відчуття "соціальної солідарності", що спонукає людей добровільно і вчасно платити податки, а система податків і штрафів втрачає ефективність як інструмент державної політики. За умови низького рівня довіри до влади будь-які обіцянки уряду проводити ефективні реформи в обмін на сплату громадянами податків викликають раз у раз спротив з боку громадян [9].

Однією з причин, які справляють істотний негативний вплив на формування ринку праці кваліфікованої робочої сили, є відсутність пріоритетності праці серед соціальних цінностей значної частки працездатного населення, переважно молодого віку. В умовах низької ціни робочої сили та слабкої залежності оплати праці від її результатів, коли немає прямої залежності між кваліфікацією праці та її оплатою, соціальна цінність праці є невисокою, мотивація до розвитку трудового потенціалу знижується. В той же час достатньо часто кваліфіковані спеціалісти погоджуються на низьку заробітну плату через певні причини, такі як складність у працевлаштуванні на роботу за спеціальністю, брак досвіду роботи в певних сферах діяльності тощо [10].

Тіншова зайнятість (використання праці найманих працівників без укладання трудової угоди) та тіншова заробітна плата (так звана "зарплата у конвертах") — явища, що міцно увійшли в наше життя та набули великих масштабів. Це не лише серйозна економічна, але й соціальна проблема України. Для зменшення тіншового ринку праці необхідне вжиття з боку держави таких політичних рішень, точкою прикладання яких стане програма реструктуризації економіки, антимонопольні та антикорупційні заходи, якісні правові гарантії власності, податкова реформа та реформа судової системи.

Разом з цим, державою мають бути створені сприятливі умови для того, щоб бізнес мав змогу розвиватися та виконувати свої зобов'язання перед суспільством, у тому числі на ринку праці, через сприятливий інвестиційний клімат та адекватну податкову систему. Одним з важливих напрямів такої діяльності повинно стати стимулювання розвитку корпоративної соціальної відповідальності бізнес-структур.

До сфери відповідальності на ринку праці відносяться коло проблем взаємовідносин працівників, роботодавців, влади. Кожен з учасників соціальних відносин (працівники, роботодавці, влада) мають власні інтереси, що тісно переплітаються, і тому повинні робити свій внесок у розвиток корпоративної відповідальності, яка вже перестає бути виключно корпоративною справою. Ці три суб'єкти економічно зацікавлені один в одному, і

відповідно кожен до повної міри має взяти тягар соціальної відповідальності.

Як вказує Ф. Котлер, ефективність класичної моделі корпоративної соціальної відповідальності зумовлена відкритістю того суспільства, в якому вона застосовується [11].

Активна соціальна позиція підприємців має полягати в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі з суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем, перш за все на ринку праці.

Для бізнес-структур, які бажають бути на рівних представлени на світових, і в першу чергу європейських ринках, та будують свою організаційну культуру на основі корпоративної соціальної відповідальності, дуже важливо наявність реального ринку праці, його максимальна детінізація, тобто можливість оперативного та економічного ефективного перерозподілу робочої сили. Дійсно, якщо роботодавець зацікавлений у кваліфікованих працівниках, які здатні виробляти якісну та конкурентоздатну продукцію, то він повинен забезпечувати свою привабливість для них умовами та справедливою оплатою праці, а також соціальним пакетом. У свою чергу, якщо працівники мають реальну можливість вибору, то вони віддадуть перевагу соціально відповідальному роботодавцю.

Одним з важливих принципів, що повинні забезпечити існування та розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості і на ринку праці, повинно стати соціальне партнерство.

З урахуванням вимог і особливостей взаємодії суб'єктів ринку праці до основних аспектів формування та розвитку соціальної відповідальності у сфері зайнятості можна віднести: соціальні орієнтири в поведінці і діяльності суб'єктів сфери зайнятості, а також зацікавлених сторін зовнішнього середовища, перше за все місцевих громад та органів місцевого самоврядування, права людини, корпоративне управління та розвиток суспільства.

Під час парламентських слухань "Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії та перспективи" в січні 2012 року було визначено, що корпоративна соціальна відповідальність поширюється у бізнес-середовищі України за власним сценарієм навіть в умовах кризи. Українська мережа Глобального договору завдяки такій потужній організації, як ООН, охоплювала на початок 2012 року понад 140 організацій [12].

Відкритість та прозорість соціально відповідальних компаній України оцінюються у вигляді рейтингу, який проводиться журналом "ГВардія" видавничого холдингу "Контракти". Рейтинг складався на основі аналізу анкет компаній за визначеною методикою, надісланих на адресу редакції журналу, а також публічних соціальних звітів та незалежних оцінок експертів — членів експертної ради. У 2012 році участь у рейтингу взяла участь 41 компанія, що на 8% більше, ніж у 2011 році. Це свідчить про поширення впровадження у практику бізнесу принципів корпоративної соціальної відповідальності [13].

Для соціально відповідальних підприємств бути соціально відповідальним роботодавцем значить:

— створювати співробітникам гідні умови праці та забезпечувати гідний рівень заробітної плати;

— впроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватися високих стандартів безпеки праці; надавати співробітникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу;

— інвестувати в людські ресурси, навчати співробітників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал [14].

У відносинах з державою та громадськістю соціально відповідальна бізнес-структура як "корпоративний громадянин" повинна, безумовно, дотримуватися наступних принципів:

— виконання всіх юридичних зобов'язань перед державою, у тому числі в сфері ринку праці та зайнятості;

—часна та прозора сплата податків та наповнення

державного бюджету;

— чесна співпраця з усіма зацікавленими сторонами (споживачами продукції, клієнтами, бізнес-партнерами, акціонерами, інвесторами, персоналом компанії, державним та місцевими органами влади і управління, місцевими громадами тощо);

— дотримання сучасних стандартів корпоративного управління та відкритості.

Важливим заходом впливу соціально відповідальних бізнес структур на місцеві ринки праці є їх участь на принципах партнерства з усіма зацікавленими сторонами та місцевими органами влади у місцевих соціальних програмах, направлених на поліпшення життя громад та покращення екологічного стану і раціонального використання природних ресурсів регіонів, в яких функціонують їх підприємства.

З метою зменшення рівня детінізації економіки та ринку праці соціально відповідальне бізнес-середовище може і повинно ініціювати та лобіювати розробку та впровадження державних нормативних актів, направлених на зменшення податкового і адміністративного тиску на бізнес з боку держави та розвитку в суспільстві атмосфери всебічної соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність повинна бути є невід'ємною складовою самосвідомості суспільства, а корпоративна соціальна відповідальність — активною громадською позицією керівництва бізнес-корпорацій.

Література:

1. Акіліна О.В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. — № 10. — С. 10—12.
2. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания — М.: Ассоциация менеджеров России, 2003.
3. Акимовна И., Осыкина Е. Быть или не быть бизнесмену ответственным перед обществом // Зеркало недели. — 2006. — 13 березня. — № 9.
4. Ангелко І.В. Методичні основи оцінки обсягів тіншового сектора економіки / І.В. Ангелко // Вісник СумДУ. Серія "Економіка". — 2011. — № 1.
5. Головний податківець країни визнав, що в Україні в тіні працює 30% економіки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: vkurse.ua/ua 13.02.2012
6. Задолженность по зарплатам в Украине превысила 1 млрд грн. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://economics.lb.ua/state/2012/02/27/>
7. Кириченко І. Дешевий труд — убога жизнь // Зеркало недели. — 2012. — 24 березня — № 7.
8. Розрахунок нарахувань та утримань із заробітної плати у 2011 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу: buhgalter.com/
9. Заглинський А.О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А.О. Заглинський. — Рівне: ППФ "Волинські обереги", 2002. — 400 с.
10. Шост І.М. Економічні аспекти формування ринку праці в Україні / І.М. Шост // Економіка і держава. — К., 2009. — № 9. — С. 33—34.
11. Котлер Ф., Лі. Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі. Пер. с англ. Ярнич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
12. Філоненко С. Під час слухань "Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.viche.info/jornal/2012/01/12
13. Рейтинг соціально відповідальних корпорацій України 2012 р. // "ГВардія". Журнал видав.холдингу "Контракти". — 03.03.2012.
14. Баюра Д.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова підвищення ефективності системи корпоративного управління / Д.О. Баюра. — К.: Вісник КНУ ім. Т.Шевченка, 2009. — С. 62.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2012 р.