

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглядаються актуальні питання адаптації суспільного феномена соціальної відповідальності у сферу зайнятості населення. Обґрунтовано концептуальні основи формування та розвитку сучасної системи соціальної відповідальності на національному ринку праці в напрямку регулювання соціальної поведінки та збалансування інтересів його суб'єктів при визначальній ролі державного соціального інституту – служби зайнятості населення України.

Вступ. Сучасні проблеми національного ринку праці, зокрема зниження рівня доходів населення, соціальної захищеності працівника, невиконання (або звуження) обов'язків роботодавців перед працівниками, зростання рівня офіційного та прихованого безробіття, загострені 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, що потребує відповідного теоретико-методологічного обґрунтування системного підходу до формування соціальної відповідальності держави – в особі Державної служби зайнятості, роботодавців та шукачів роботи.

Постановка завдання. У зарубіжній науковій літературі питанням дослідження соціальної відповідальності приділялася значна увага. Різноманіття підходів до розуміння категорії та розвитку концепції соціальної відповідальності знайшло своє відображення у працях Г. Боуена, Т. Бредгарда, Д. Віндзора, П. Друкера, К. Девіса, Ф. Котлера, А. Керролла, Р. Маккіона, М. Фрідмана, Е. Фрімена, М. Штойєра та інших. Проблеми, пов'язані з теоретичними і практичними аспектами соціальної відповідальності, знайшли широке відображення в роботах сучасних російських авторів: Л. Москвіна, В. Сперанського, М. Здравомислова, С. Літовченко, М. Корсакова, І. Гаврілової, І. Трофімової, Б. Столповського, Е. Шиманської та ін. Значну увагу питанню формування теоретико-методичних аспектів соціальної відповідальності приділено в працях вітчизняних науковців: А. Колота, І. Булеєва, О. Грішної, М. Мурашко, А. Лопатинської, Т. Антошко та ін.

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

Тому **метою** даної **наукової публікації** визначено обґрунтування концептуальних основ формування системи соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці.

Результати. Концепція відповідальності об'єднує агентів суспільних відносин та їхні дії на основі причинно-наслідкового зв'язку. Агент може бути індивідумом або соціальною групою. У будь-якому випадку відповідальність виступає рефлексивним відношенням: відповідальність індивідів та відповідальність суспільства, членами якого вони є, взаємозалежні. Суспільство

бере на себе відповідальність зовнішню відносно інших утворень, та зокрема відносно індивідів, а також внутрішню відносно структури своїх інститутів. Якщо як суб'єктів діяльності розглядати лише індивідів, що, наприклад, було характерно для класичних етичних концепцій, то можна говорити тільки про індивідуальну відповідальність, яка виявляється у взаємозв'язку правового, функціонального (професійного) та морально-етичного аспектів. Однак включення інших суб'єктів діяльності, наприклад, соціальних груп та соціальних інститутів безперечно призводить до переходу від індивідуального рівня відповідальності на іншій, який ми називаємо соціальним. Таким чином, соціальна відповідальність обов'язково об'єднує різних суб'єктів діяльності: індивідів, групи, соціальні інститути та наслідки їх дій. Наближене до такого розуміння соціальної відповідальності характерно, наприклад, для Р. Маккіона [10, с. 5], П. Друкера [11, с. 316] та ряду інших авторів. З того часу до сьогодні в цьому питанні мало що змінилося, але про будь-які тенденції щодо єдності уявлень поки ще говорити не варто. Проте можливо виділити те узагальнююче, що простежується у різних авторів при визначенні поняття соціальної відповідальності – всі вони прагнуть до того, щоб зв'язати категорію «соціальної відповідальності» із соціальним впливом або соціальними наслідками подій.

«Соціальна відповідальність за нинішнього розуміння її ролі та значення перетворюється з суто соціально-етичної у соціально-економічну категорію, що відображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з погляду суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом... Для того щоб соціальна відповідальність була не декларативною, а набула цивілізованих форм і змісту, стала реальністю, необхідно запроваджувати системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів» [4, с. 146].

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.

Як ні парадоксально, але спочатку соціальну відповідальність організацій відносили до сфери бізнесу, тобто йшлося про соціальну відповідальність суб'єктів підприємницької діяльності – комерційних організацій, основною метою діяльності яких є одержання прибутку [2; 7]. Таким чином, методологічною основою соціальної відповідальності служби зайнятості населення як соціального інституту ринку праці є «концепція соціальної відповідальності бізнесу» (the Socially-Responsible Business concept) [3; 6; 8]. Відома із кінця 90-х років ХХ ст., вона запозичена з теорії та практики західного бізнесу та ґрунтується на вченнях А. Сміта і Д. Рікардо, в працях яких визначена проблема узгодження приватного та громадського інтересів. Теоретичний базис концепції становили роботи Ф. Берлі, Г. Мінза, А. Мюллер-Армака, Л. Ерхарда та ін. Перші ґрунтовні праці на тему соціальної відповідальності з'явилися в 1940-1950-х роках у роботах П. Друкера та Г. Боуена. Останній у своїй книзі «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953р.) зазначив, що «усвідомлення більш широких соціальних цілей при прийнятті ділових рішень може приносити соціальні та економічні вигоди суспільству» [9, с. 114].

До сфери соціальної відповідальності на ринку праці належить коло проблем взаємовідносин працівників, роботодавців, влади, рішення яких не входить номінально до сфери державного регулювання, але вкрай важливе для гармонійних відносин у суспільстві (табл. 1). Кожен з учасників соціальних відносин (працівники, роботодавці, влада), маючи розумні інтереси, що тісно переплітаються, зобов'язаний робити свій внесок у розвиток соціальної

відповідальності, яка вже перестає бути виключно корпоративною справою. Ці три суб'єкти економічно зацікавлені один в одному і, відповідно, кожен до певної міри має взяти на себе тягар соціальної відповідальності. Найманій працівник зацікавлений у роботодавцеві, що створює робочі місця та гарантує стабільну зайнятість і певний рівень трудового доходу. Роботодавець зацікавлений у найманій праці як єдиному факторі виробництва, який забезпечує створення товарів і послуг та отримання прибутку. Влада зацікавлена у збереженні соціальної стабільності і тому виступає як гарант та координатор забезпечення соціального захисту людини в суспільстві.

Т а б л и ц я 1

**Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці
і гармонізація відносин у суспільстві**

ПРАЦІВНИКИ	РОБОТОДАВЦІ	ВЛАДА	СУСПІЛЬСТВО
Цільові орієнтири			
<i>Високий рівень та якість життя</i>	<i>Ефективне виробництво, зайнятість</i>	<i>Гарантія соціальної безпеки в регіоні</i>	<i>Сталий соціально-економічний розвиток</i>
Основні інтереси			
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> активна трудова діяльність; <input type="checkbox"/> гідна оплата праці; <input type="checkbox"/> захист життя, здоров'я, майна; <input type="checkbox"/> соціальний пакет (медичне, пенсійне страхування, дитячі садки, дома відпочинку); <input type="checkbox"/> поліпшення умов праці, морально-психологічного клімату в колективі; <input type="checkbox"/> повага прав особистості; <input type="checkbox"/> підвищення рівня освіти; <input type="checkbox"/> розвиток творчих здібностей 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> розширення попиту на вироблену продукцію; <input type="checkbox"/> розвиток бізнесу; <input type="checkbox"/> поліпшення іміджу підприємства; <input type="checkbox"/> підвищення задоволеності та зацікавленості робітників; <input type="checkbox"/> підвищення привабливості на ринку праці; <input type="checkbox"/> управління ризиками в соціальній сфері; <input type="checkbox"/> зміцнення взаємовідносин з владою; <input type="checkbox"/> захист власності; <input type="checkbox"/> підвищення інвестиційної привабливості; <input type="checkbox"/> престиж на міжнародному ринку 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> контроль над соціальною ситуацією в регіоні; <input type="checkbox"/> перевірка виконання роботодавцями вимог трудового законодавства; <input type="checkbox"/> стимулювання вирішення соціальних проблем роботодавцями; <input type="checkbox"/> підвищення привабливості регіонального ринку праці; <input type="checkbox"/> закріплення працездатного населення в регіоні; <input type="checkbox"/> заохочення діяльності місцевої адміністрації вищими органами влади; <input type="checkbox"/> позитивна оцінка діяльності адміністрації електоратом 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> створення нових робочих місць; <input type="checkbox"/> створення соціальних об'єктів (дитячих садків, шкіл, лікарень, спортивних споруд); <input type="checkbox"/> розвиток сфери освіти; <input type="checkbox"/> проведення культурно-масових, спортивних заходів; <input type="checkbox"/> зниження рівня соціальної напруженості; <input type="checkbox"/> благоустрій населених пунктів; <input type="checkbox"/> зниження шкідливих впливів на навколишнє середовище; <input type="checkbox"/> економне витрачання неправних ресурсів; <input type="checkbox"/> формування соціальної інфраструктури

<i>ПРАЦІВНИКИ</i>	<i>РОБОТОДАВЦІ</i>	<i>ВЛАДА</i>	<i>СУСПІЛЬСТВО</i>
<i>Очікувані результати</i>			
<i>Активна життєдіяльність, задоволення від роботи, впевненість у завтрашньому дні</i>	<i>Зростання прибутку, підвищення конкурентоспроможність</i>	<i>Стабілізація діяльності, суспільне визнання і авторитет</i>	<i>Добробут</i>

Ефективність класичної моделі корпоративної соціальної відповідальності обумовлена відкритістю того суспільства, в якому вона застосовується [6]. Зокрема, для вирішення соціальних проблем дуже важлива наявність реального ринку праці – можливості оперативного та економічно ефективного перерозподілу робочої сили. Дійсно, якщо працівники мають реальну можливість вибору, то вони віддадуть перевагу соціально відповідальному роботодавцю. Отже, роботодавець, зацікавлений у лояльних і кваліфікованих працівниках, повинен забезпечувати свою привабливість для них.

Соціальне партнерство слід розглядати як підсистему соціальної відповідальності роботодавців, її частину, перш за все як конкретний механізм реалізації, який виходить за рамки власне соціальної відповідальності роботодавців, тому що вимагає участі інших соціальних сил суспільства, а саме працівників і держави [5].

Одним з важливих принципів, що забезпечують існування та розвиток системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості і на ринку праці, повинна стати особиста відповідальність кожного громадянина за збереження свого добробуту, що забезпечується його участю як у фінансуванні, так і в управлінні системою. Для ринкової економіки принцип особистої відповідальності є основним. Згідно з цим принципом кожна людина повинна самостійно приймати рішення, яким чином вона бере участь в економічному житті суспільства і як вона облаштовує своє життя. Особиста свобода пов'язана з особистою відповідальністю за прийняття рішень.

У цьому сенсі основне завдання трудового законодавства, за допомогою якого Україна повинна виявляти себе як соціальна держава, полягає у створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин і держави. Звідси випливає, що і норми законодавства про працю, які стосуються відповідальності працівника, також повинні забезпечити найбільш повне врахування інтересів роботодавця, держави та працівника. Таким чином, у сучасних умовах завданням науки трудового права є вирішення проблеми оптимізації правової відповідальності працівника в сфері праці, що забезпечує не тільки реалізацію інтересів роботодавця, але й захист інтересів держави та працівника.

У системі соціальної відповідальності в умовах України необхідна додаткова сила, що забезпечує баланс соціально-економічних інтересів та ризиків. Цєю силою повинна стати місцева державна (обласна, міська, районна) адміністрація [2]. Ефективність її дій обумовлена з'ясуванням її ролі в системі соціальної відповідальності, а також інструментами (засобами), що використовуються адміністрацією.

Місцеві державні адміністрації зацікавлені у створенні позитивного іміджу підприємств, що працюють на території регіону. Поширеними засобами її діяльності повинні стати: регіональні конкурси і премії в галузі соціальної

відповідальності; інформаційна підтримка заходів компаній, що реалізуються в рамках соціальних програм регіону і самих компаній; субсидування фінансування впровадження процедур та заходів, спрямованих на підвищення соціальної відповідальності регіональних компаній; фінансування та організаційна підтримка семінарів з обміну досвідом, навчальних семінарів у галузі менеджменту, в тому числі і в соціальній сфері; методична допомога регіональним компаніям у вдосконаленні взаємодій «роботодавець - працівник»; фінансування підготовки фахівців.

Крім того, слід чітко усвідомити, що на сучасному етапі ринкових перетворень суспільних відносин виникає об'єктивна необхідність державного втручання (регулювання) у процеси розвитку соціально орієнтованого національного ринку праці. Сучасний український ринок праці поки не є в повній мірі цивілізованим, оскільки такий просто не може виникнути в умовах ринкової стихії, по-перше, без відповідних позитивних зусиль всіх суб'єктів даного ринку і, по-друге, без чітко означеного прагнення держави сприяти появі такого ринку. Таким чином, пріоритетна роль у формуванні системи соціальної відповідальності, безперечно, належить державній службі зайнятості як основному формальному інституту з організації взаємодії та збалансування інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин у напрямку забезпечення ефективної зайнятості населення.

Висновки. Сфера зайнятості є складною системою з різноманітними зв'язками, що переплітаються, та взаємодій між суб'єктами партнерства зацікавлених сторін. Ця система взаємодій значно впливає на кожного суб'єкта партнерства і суспільство в цілому. Виходячи із запропонованого нами методологічного підходу соціальна відповідальність служби зайнятості поширюється, з одного боку, на суб'єктів ринку праці, а з іншого - на суспільство.

З огляду на цю специфіку, можна дати таке визначення: соціальна відповідальність служби зайнятості – це її зобов'язання перед громадянами країни, перед суспільством в цілому з усіма її інституціями та природним середовищем, спрямовані на формування соціально орієнтованої та соціально відповідальної поведінки суб'єктів ринку праці.

Відправною точкою у формуванні соціальної відповідальності служби зайнятості є її місія. Місія створює загальні стандарти у відносинах суб'єктів ринку праці та культуру діяльності співробітників організації, формує фундаментальні завдання і визначає її роль у житті суспільства. У своїй місії служба зайнятості повинна визнати соціальну відповідальність як невід'ємну цінність і атрибут соціального розвитку суспільства на сучасному етапі його трансформації.

На підставі місії формується політика служби зайнятості в галузі соціальної відповідальності. Вона повинна спиратися на такі принципи: залучення до спільної діяльності всіх сторін держави, зацікавлених у забезпеченні ефективної зайнятості; усвідомлення і повага до інтересів суб'єктів сфери зайнятості, прозорість і етичність в їх взаємодії та відносинах; дотримання прав людини, а також положень українського та міжнародного законодавства в усіх сферах діяльності; відповідність місії цілям та завданням державної служби зайнятості; відповідальність і підзвітність за всіма напрямками діяльності організації з урахуванням вимог соціальної відповідальності.

Політику в галузі соціальної відповідальності слід сформулювати таким чином, щоб вона створювала основу для встановлення та перегляду цілей. Цілі повинні бути вимірні і сформульовані відповідно до напрямків діяльності служби зайнятості. Зокрема, вони повинні передбачати такі заходи, як проведення

аудиту і систематичний контроль за діяльністю організації, а також бути основою для їх планування.

З урахуванням вимог усіх вищезазначених стандартів і особливостей взаємодії суб'єктів ринку праці до основних аспектів формування і розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості можна віднести: орієнтири в поведінці і діяльності суб'єктів сфери зайнятості, а також зацікавлених сторін зовнішнього середовища, права людини, корпоративне управління, участь служби зайнятості у розвитку суспільства.

На нашу думку, з метою реалізації сформульованих аспектів можуть бути запропоновані такі напрямки діяльності:

- етика взаємодії та взаємовідносин зацікавлених сторін та їх розвиток (відносини між керівництвом і внутрішніми суб'єктами, між службою зайнятості та суспільством, зовнішніми зацікавленими сторонами);

- залучення співробітників організації та суб'єктів ринку праці до спільної діяльності та їх інформованість;

- співпраця з роботодавцями як споживачами і з працівниками як з постачальниками робочої сили на засадах соціального партнерства;

- баланс повноважень і відповідальності на різних рівнях управління служби зайнятості;

- створення системи заохочення соціально відповідальних співробітників організації;

- дотримання прав людини, відсутність дискримінації щодо найманих працівників та інших партнерів;

- визнання свободи створення асоціацій та права на колективні договори суб'єктів ринку праці;

- можливість кар'єрного зростання співробітників, їх навчання та сприяння розвитку їх соціально відповідальної поведінки.

Для оцінки та аналізу діяльності служби зайнятості на відповідність вимогам соціальної відповідальності можна використовувати критерії логіки і моделі ділової досконалості. На наш погляд, важливо оцінювати діяльність служби зайнятості за такими критеріями:

- повнота охоплення – з'ясовується, чи всі суб'єкти ринку праці залучені до діяльності в галузі соціальної відповідальності;

- системність дій – визначається, як часто і систематично проводяться заходи в напрямку розвитку соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці;

- результативність – аналізується відповідність отриманих результатів запланованим цілям, їх оцінка та поліпшення;

- глибина напрямків діяльності – вивчається, наскільки глибоко проводиться та чи інша діяльність у сфері соціальної відповідальності.

Ключова перевага «потрійного союзу» працівників, роботодавців та влади у вирішенні питання зайнятості полягає в тому, що служба зайнятості виступає свого роду «брокером» між суб'єктами регіонального ринку праці. Вивчивши здатності працівників і попит роботодавців з одного боку, можливості регіональних влад з іншого боку, обласна служба зайнятості повинна створити максимально комфортні умови для перерозподілу робочої сили в регіоні, а якщо це не вдається, то вийти з обґрунтованими пропозиціями на національний рівень. Для цього регіональній адміністрації необхідно знати потреби роботодавців свого і суміжних регіонів. Джерелом такої інформації може бути соціальна звітність державної служби зайнятості.

Впровадження принципів соціальної відповідальності в діяльність служби зайнятості має супроводжуватися соціальною звітністю, яка дозволяє їй бути відкритою і прозорою та доступною для всіх зацікавлених сторін. Вона повинна

бути оформлена як звіт перед партнерами і громадськістю про досягнуті цілі в сфері соціальної відповідальності, про конкретні дії та їх наслідки. Звіт складається на основі порівняння цілей, планів і результатів діяльності в галузі соціальної відповідальності. Він може містити також показники сприйняття суспільством діяльності служби зайнятості та їх аналіз.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє визначити вектор подальшого розвитку методології соціальної відповідальності служби зайнятості, сформулювати в першому наближенні підходи до самооцінки її діяльності на основі відповідності вимогам соціальної відповідальності з метою подальшого підвищення ефективності сфери зайнятості регіону.

Література

1. Антошко, Т.Р. Сучасні підходи до впровадження корпоративної соціальної відповідальності підприємств України [Текст] / Т.Р. Антошко // Економіка та держава. - 2008. - № 7. - С. 37-39.
2. Буляєв, І. П. Стратегія розвитку міста і соціальна відповідальність суб'єктів відносин: держава, регіон, бізнес, громадянин [Текст] / І.П. Буляєв // Економіка та держава. - 2008. - № 12. - С. 8-9.
3. Грішнова, О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні [Текст] / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. - 2010. - № 7. - С. 3-8.
4. Колот, А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2010. - № 3. - С. 3-9.
5. Колот, А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. - К.: КНЕУ, 2010. - 251 с.
6. Котлер, Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі / Пер. з англ. С. Яринич. - К.: Стандарт, 2005. - 302 с.
7. Лопатинська, А. М. Теоретичні основи соціальної відповідальності організації [Текст] / А. М. Лопатинська // Економіка АПК. - 2010. - № 10. - С. 142-146.
8. Мурашко, М.І. Концептуальні основи соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Текст] / М.І. Мурашко // Демографія та соціальна економіка. - 2009. - № 2. - С. 114-122.
9. Bowen, H. Social Responsibilities of the Businessman / H. Bowen. - N.Y.: Harper and Row, 1953. - 198 p.
10. Drucker, P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker - N.Y.: Harper & Row, 1974. - 840 p.
11. McKeon, R. The Development and Significance of the Concept of Responsibility / R. McKeon // Revue Internationale de Philosophie. - 1957. - N 39. - P. 3-32.

Ільницький Я.В. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА

В статье рассматриваются актуальные вопросы адаптации общественного феномена социальной ответственности в сферу занятости населения. Обосновано концептуальные основы формирования и развития современной системы социальной ответственности на национальном рынке труда в направлении регулирования социального поведения и сбалансирования интересов его субъектов при определяющей роли государственного социального института – службы занятости населения Украины.

Ilitskiy Y. CONCEPTUAL BASIS OF SOCIAL RESPONSIBILITY SYSTEM CREATION IN EMPLOYMENT AREA

The actual adaptation questions of public social responsibility phenomena to employment area are considered in the article. Conceptual basis of up-to-date social responsibility system creation and development is established on the national labor market in the direction of social behavior and its subjects' interests regulation in terms of government social institute major role (Ukrainian Employment Service).

Я.В. Ільницький, аспірант – Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана», м. Київ.