

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Для реалізації цілей стратегій сталого розвитку України зростає потреба забезпечення прогресивних якісних змін у формуванні соціально-трудових відносин, що відповідають інтересам більшості населення країни та забезпечують їм соціально прийнятний рівень трудового життя. В сучасних умовах формування якісно нових соціально-трудових відносин має бути спрямоване на загальне суспільне усвідомлення цінності людини як особистості, перетворення праці з процесу використання людини на чинник її розвитку.

Наукові пошуки та внески у розвиток теорії та практики соціально-трудових відносин та соціальної відповідальності представлені у роботах вітчизняних вчених О.Балакіревої, О.Гришнєвої, М.Дейч, А.Колота, О.Петроє, О.Новікової та інших. Проведений аналіз наукових праць показав, що ступінь розробленості цієї тематики є різною. Більшість публікацій присвячені розгляду теретико-прикладних аспектів соціальної відповідальності бізнесу (корпоративній соціальній відповідальності), значно менше публікацій, в яких суб'єктами соціальної відповідальності є держава та особистість. Проблематика соціальної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин є однією з актуальних і найменш науково опрацьованих.

Соціальна відповідальність багатоаспектна. Вона є причиною та наслідком певної соціальної поведінки. На нашу думку, суб'єктами соціальної відповідальності в системі соціально-трудових відносин виступають держава, господарюючі суб'єкти (роботодавець), суспільство, працівник. Важливо підкреслити, що кожен з суб'єктів несе відповідальність на своєму рівні і успішність взаємовідносин безумовно залежить від їхньої взаємодії. Головним суб'єктом соціальної відповідальності є особистість і прояв її відповідальності у різних сферах, на різних рівнях функціонування суспільства, це питання сформованості особистої відповідальності. Держава як головний інститут політичної системи суспільства свою регулюючу й захисну функції у сфері соціальної відповідальності реалізує через встановлення прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Зокрема, соціальність відповідальності держави перед роботодавцем: розробка нормативної бази, яка регламентує діяльність господарюючих суб'єктів, створення умов для розвитку якісної робочої сили; перед працівником – реалізація принципу свободи вибору сфери зайнятості, доступність отримання освіти, забезпечення соціальними гарантіями для гідного рівня трудового життя, збереження і розвитку трудового потенціалу. Соціальну відповідальність суспільства як учасника соціально-трудових відносин можна назвати показником якості трудового потенціалу, вона полягає у врахуванні інтересів суспільства, відповідальності за свою діяльність перед роботодавцями, за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах. Однією з засад успішного та гармонійного розвитку суспільства є усвідомлення бізнесом необхідності своєї соціальної відповідальності. Показником якої є саме ті зобов'язання, які він добровільно бере на себе понад норми, встановлені чиним законодавством. Соціальна відповідальність бізнесу ґрунтується на принципах соціального партнерства, справедливості та прозорості у трудових відносинах, передбачає надання працівникам на всіх етапах трудової діяльності можливості до навчання і підвищення кваліфікаційного рівня, вживання на добровільних засадах заходів по підвищенню якості життя працівників. Соціальна відповідальність бізнесу на сьогодні здебільшого проявляється у формі благодійництва, меценатства, спонсорської допомоги і, як правило, в умовах недостатніх доходів компанії не схильні реалізовувати будь-які соціальні проекти.

Виробничий успіх в більшості залежить від конкретних людей, їх знань, кваліфікації, дисципліни і готовності навчатися. Результати опитування представників бізнесу (роботодавців) проведені з 1 по 25 серпня 2015 в 25 територіально-адміністративних одиницях України (24 областях та м. Київ) Українським інститутом соціальних досліджень імені Олександра Яременка на замовлення Федерації роботодавців України та Інститутом економіки та прогнозування НАН України показав, що частина опитаних респондентів серед найважливіших проблем, що перешкоджають розвитку їх діяльності назвали відсутність кваліфікованого персоналу на ринку праці (16,9%) та складнощі із підбором кадрів для найму (16,6%).

На складність підбору кадрів та найму на роботу скаржилися майже удвічі більше опитаних представників малого бізнесу (20,9%), ніж представників середнього (11,5%). Це може бути викликано низьким рівнем заробітної плати, внаслідок надто обтяжливого для малого бізнесу оподаткування фонду оплати праці після запровадження «спрощеннями» сплати ЄСВ.

На думку 26% опитаних представників середнього бізнесу на ринку праці не вистачає кваліфікованих працівників. Причиною може бути поява нових спеціальностей на ринку послуг, які з'явилися в процесі модернізації виробництва. Брак кваліфікованих працівників вважають також основним фактором, який перешкоджає розвитку підприємства та причиною, що заважає виходу продукції (послуги) на ринок Європейського Союзу 8,9% підприємців, з них 13,4% представників малого бізнесу, 5,8% – середнього, 3,1% великого.

Проведення радикальних економічних реформ для досягнення європейських соціальних стандартів в Україні може мати тимчасові негативні соціальні наслідки. Зокрема, скорочення окремих галузей економіки, зростання безробіття, потреба у фаховій перекваліфікації тощо. Захистом від довготривалого безробіття та

неповної зайнятості може стати своєчасне реагування вітчизняної системи освіти на ці виклики. Це можливо лише у співпраці з представниками бізнес середовища, які будуть приймати активну участь у розробленні навчальних курсів, програм та організації проходження стажування в умовах сучасного підприємства для отримання практичних навичок для молодих спеціалістів. Держава, в свою чергу, має забезпечити можливість та доступність усім бажаючим оволодіти новими спеціальностями та професійними навичками. Така взаємодія не лише сприятиме швидшому працевлаштуванню, а й виступатиме гарантією підтримки ділової активності підприємств.

Освіта і надбання досвіду є головними засобами досягнення більш високої кваліфікації, що не тільки забезпечує вищі заробітки індивіду протягом усього трудового життя, але й зменшує можливість його виходу зі складу зайнятих, тобто загрозу стати безробітним. Планування кар'єри працівників можна назвати одним із основних чинників розвитку та вдосконалення всієї системи соціально-трудових відносин. Адже маючи чіткі уявлення щодо власних перспектив, працівник буде зацікавлений у розвитку підприємства та підвищенні ефективності його діяльності. Для успішного розвитку підприємств потрібно постійно вдосконалювати та модифікувати людський потенціал засобами освіти. Сьогодні в Україні взаємозв'язок між роботодавцями та навчальними закладами розвивається досить повільно.

На сьогодні в Україні партнерство між державою, представниками бізнесу та навчальними закладами перебуває на досить низькому рівні. Бракує узгоджених дій у діяльності центральних та регіональних органів влади, які мали б координувати роботу та сприяти взаємодії ринку та праці та освіти, недостатньо налагоджений діалог бізнесу і вищих навчальних та професійно-технічних закладів. З одного боку, достатньо високий рівень незадоволеності роботодавцями рівнем професійної підготовки спеціалістів. і в той же час більшість роботодавців не контактують з вищими навчальними та професійно-технічними закладами. Більше того вони не зацікавлені у наданні робочих місць для проходження студентами практики з метою їх потенційного працевлаштування. Потрібно забезпечити зв'язок навчальних закладів з бізнесом; соціальні партнери повинні брати активну участь у розробці програм професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, враховуючи специфіку та перспективи розвитку регіону; щоб студенти навчилися використовувати знання в конкретних ситуаціях на роботі.

Підсумовуючи, зазначимо, що основними рисами соціальної відповідальності в системі соціально-трудових відносин є формування єдиного механізму забезпечення співпраці на засадах соціального партнерства за активного сприяння держави, та спільної відповідальності за формування майбутнього європейського співтовариства. Зокрема, держава заохочує та стимулює бізнес за рахунок системи податків і субсидій. Бізнес співпрацює з навчальними закладами та спеціалізованими навчальними компаніями при розробці індивідуальних навчальних програм безпосередньо під фірму-замовника.

Аналіз застосування соціальної відповідальності та результати соціальних опитувань дають змогу визначити напрями розвитку соціальної відповідальності в контексті соціально-трудових відносин:

- удосконалення нормативної бази для професійного навчання персоналу, яка б сприяла розвитку безперервної освіти, забезпечувала економічно доцільну кількість кваліфікованої робочої сили на ринку праці. Держава має забезпечити рівні можливості доступу населення до освіти та робочих місць з метою задоволення потреби в професійній підготовці та реалізації всіх прошарків суспільства.

- змінення для бізнесу розуміння змісту та значимості соціальної відповідальності як інструмента для розвитку конкурентоспроможності та довгострокового сталого розвитку

- запровадження систем інформаційно-пропагандистського забезпечення реформ, що здійснюються у соціально-трудовій сфері для отримання населенням доступної, повної і прозорої інформації щодо суті реформ, їх наслідків, ефективності діяльності органів влади.