***И. В. ЛЕБЕДЕВ**, к.и.н., доцент,*
докторант Одесского национального экономического университета

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Реализация асоциальной модели глобализации породила множество серьезных неблагоприятных последствий: замедление темпов экономического роста, увеличение разрыва в уровнях развития богатых и бедных стран, истощение природных ресурсов вследствие их нерационального использования, обострение экологических проблем, рост напряженности из-за усиления социального неравенства, увеличение числа безработных, снижение у благосостояния, рост бедности, преступности, терроризма и т. п. Это активизирует поиск путей решения назревших проблем, построения новой модели глобальной экономики, которая позволила бы добиться устойчивого развития на основе сочетания экономической эффективности и социальной справедливости. В качестве стратегической альтернативы асоциальной модели глобализации появились новейшие теории и концепции: человеческого капитала, социального капитала, устойчивого развития, человеческого развития, корпоративной социальной ответственности (КСО), достойного труда (ДТ), которые были поддержаны ООН и другими ведущими международными организациями и положены в основу их практической деятельности.

В ряду этих важных международных инициатив особое место занимает выдвинутая Международной организацией труда (МОТ) концепция достойного труда, в которой достойный труд рассматривается в качестве стержня устойчивого социального, экономического и экологического развития, как главный фактор в обеспечении сбалансированности и социальной справедливости. Концепция достойного труда исходит из того, что труд, как базовый элемент жизни человека, является источником всех благ и формой реализации его интеллектуальных и физических способностей, развития человеческого потенциала, который в современных условиях является определяющим фактором социально-экономического прогресса. Значение достойного труда как главной цели и движущей силы в деле преодоления мирового экономического кризиса и достижения устойчивого развития было с новой силой подчеркнуто в решениях Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию 2012 года (Рио+20) [1].

Разработка теоретических и практических аспектов концепции достойного труда нашла отражение в документах ведущих международных организаций последнего

времени: Программе ООН «Цели развития тысячелетия» [2], Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [3], Международной конфедерации профсоюзов [4], национальных объединений профсоюзов Украины [5] и России [6], а также в научных трудах исследователей многих стран. Среди зарубежных ученых следует отметить прежде всего О.Тида, выдвинувшего в работе «Искусство администрирования» [7] идею «качества трудовой жизни», которая впоследствии была развита МОТ в концепцию достойного труда. Отдельным вопросам достойного труда посвящены работы зарубежных ученых Г. Бакли, Р. Анкера, Ф. Эггера, Дж. Рихтера. Ф.Бонне, Ж. Фигуердо, Г. Стендинга и др., а также российских и украинских исследователей А. Гальчинского, С. Калашникова, А. Колота, В. Костикова, Э.Либановой, О. Новиковой, Г. Осового, В. Садовничего, С.Украинца и др. Исследования корпоративной социальной ответственности начались на Западе с выходом в свет книги Э.Карнеги «Евангелие богатства» (1900) и продолжались в трудах Ю. Благова, Г.Боуэна, А. Деревянченко, Т. Дональдсона, П. Друкера, К. Дэвиса, Э. Карнеги, Ф. Котлера и Н. Ли, С.П. Перегудова, О. Тида, М. Фридмана и др.

Несмотря на изрядное количество опубликованных научных работ, все еще ощущается нехватка теоретико-методологических исследований, в которых концепции достойного труда и корпоративной социальной ответственности были бы рассмотрены комплексно, как взаимосвязанные и взаимодополняющие теоретические построения в единстве с практическими моделями, не дано достаточного теоретического обоснования их места в системе корпоративного управления и социально-трудовых отношений и роли в обеспечении устойчивого развития. Остается открытым вопрос о согласованной методике анализа результатов их реализации. Все это обусловливает необходимость дальнейших теоретико-методологических исследований и прикладных разработок по проблематике концепций ДТ и КСО.

Концепция достойного труда постоянно находится в поле зрения мирового сообщества. Правительства многих стран мира совместно с организациями работодателей и профсоюзами приступили к разработке национальных программ достойного труда. По решению МОТ, которое было поддержано Международной конфедерацией профсоюзов, ежегодно 7 октября во всем мире отмечается Всемирный день действий за достойный труд.

Согласно определению МОТ достойный труд - это «производительный труд, который является свободным, в нормальных условиях, развивает и не унижает достоинство человека, предусматривает справедливую оплату, социальные гарантии, отсутствие дискриминации на рабочем месте, обеспечение всей совокупности трудовых

прав, а также возможность реализовать способности и личные стремления человека» [8, С. 567]. Концепция достойного труда направлена на оптимизацию отношений между трудящимися и работодателями и состоит из четырех блоков: продуктивная занятость, трудовые права работников, социальная защита и социальный диалог.

Продуктивная занятость означает:

- доступность производительной и значимой работы, реальная возможность найти работу на рынке труда и реализовать экономическую активность для всех желающих трудоспособных лиц; свободный выбор формы занятости, стабильность и добровольность занятости;
- безопасные и здоровые условия труда;
- достойная оплата труда, достаточная для содержания себя и своей семьи;
- непрерывное повышение квалификации, возможность профессионального роста и личностного развития.

Основой продуктивной занятости является правильная организация труда, что предполагает:

- оборудование рабочих мест в соответствии с современными технологиями и стандартами безопасности;
- подбор и расстановку персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации;
- нормирование труда, обеспечивающее эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работников;
- социальное и экономическое стимулирование работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

Один из основных индикаторов достойного труда - достойная зарплата, которая:

- обеспечивает экономическую свободу работающему человеку и его семье;
- дает возможность человеку развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации;
- отвечает понятию справедливого распределения результатов труда;
- создает базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- зарабатывается в условиях, не унижающих достоинство человека;
- обеспечивает материальную базу для роста населения и расширенного воспроизводства квалифицированных трудовых ресурсов.

Соблюдение трудовых прав означает:

• наличие развитого трудового законодательства, которое основано на принципе верховенства права и включает право на труд;

• возможность получать профессиональное образование и профориентацию, т.е. должны быть созданы условия для непрерывного обучения, постоянного профессионального роста, развития способностей работников;

• сохранение человеческого достоинства на работе, что предполагает уважение к работающим, гендерное равенство, отсутствие каких-либо форм дискриминации, принудительного и детского труда [6].

Социальная защита предусматривает систему гарантий соблюдения интересов работников в случае потери или снижения доходов вследствие безработицы и увечья, право на социальное, медицинское и пенсионное страхование и обеспечение, а также предоставление дополнительного «социального пакета» и различных социальных услуг в сфере здравоохранения, отдыха, содействие в улучшении жилищно-бытовых условий. В социальный пакет наиболее продвинутых предприятий входят такие меры, как индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен в большем размере, чем это было предусмотрено трехсторонними соглашениями в рамках социального партнерства, обеспечение работников бесплатным или частично оплачиваемым питанием, путевками в санатории, туристические базы и дома отдыха, абонементами в спортивные учреждения, содержание в детских учреждениях и многое другое.

Социальные блага могут предоставляться «в натуре» на объектах, принадлежащих предприятию, или путем компенсации в денежном эквиваленте соответствующих расходов. Социальный пакет является важным фактором стимулирования работников, поэтому порядок предоставления социальных услуг и их перечень должны быть закреплены в коллективном договоре.

Социальный диалог предусматривает право на ведение коллективных переговоров, совместного поиска и принятия решений в случае возникновения трудовых конфликтов, охватывает систему мер, обеспечивающих взаимозаинтересованное сотрудничество работников и работодателей, свободу деятельности профсоюзов, внедрение экономической демократии, в т. ч. привлечение работников к участию в собственности и управлении предприятиями, которое включает их право на:

- получение информации о положении дел на предприятии, о планах и решениях, принятых администрацией;
- делегирование своих представителей в руководящие органы предприятия с решающим или совещательным голосом;

• внесение предложений по определенным вопросам, которые администрация обязана рассмотреть и принять решение.

Участие трудящихся в управлении предприятием может осуществляться также в форме рабочего контроля за действиями администрации без прямого привлечения к управлению с правом вето на определенные решения администрации. Развитие партнерских отношений между предпринимателями и работниками предполагает государственную поддержку в виде принятия законов об участии рабочих в управлении, создания социальных фондов, способствующих приобретению акций работниками, налоговых льгот фирмам, практикующим распределение части прибыли среди персонала.

Концепция достойного труда имеет комплексный характер, учитывает интересы работников, работодателей и общества (государства) и означает:

для работника - соблюдение его законных прав и интересов;

для работодателя – должная производительность труда, количество и качество продукции, соблюдение трудовой дисциплины и правил техники безопасности, ответственность работников;

для государства – эффективность экономики, наполнение и исполнение бюджета, сохранение социальной стабильности посредством баланса интересов работников, работодателей и общества.

Реализация Концепции достойного труда особенно актуальна для Украины и других постсоциалистических стран, находящихся в состоянии перехода от системы этакратизма[1]к социальной рыночной экономике. Такие социально-экономические преобразования, как изменение форм собственности, демонополизация экономики, создание рыночной инфраструктуры способствовали зарождению положительных тенденций: экономика из дефицитной стала товаронасыщенной, происходит рост заработной платы и других доходов населения, что вкупе с насыщением рынка товарами обеспечивает более полное удовлетворение потребностей населения.

Вместе с тем в ходе рыночных преобразований проявился ряд острых негативных процессов и явлений. Разрыв хозяйственных связей, ускоренная приватизация и радикальное ослабление государственного регулирования экономики привели в Украине к глубокому социально-экономического кризису 1990-х годов, падению производства более чем в 2,5 раза и реальной заработной платы в 3,8 раза. Главной причиной этих негативных явлений, по нашему мнению, явилось отсутствие социальной ответственности

[1] Этакратизм - государственный способ производства, основанный на государственной собственности (феномен власти-собственности) и замещающий “чистые” экономические связи властно-хозяйственными отношениями, общая направленность экономической деятельности предопределяется при этом волевыми действиями власти

тогдашних руководителей государства, новообразованного класса частных собственников, слабости и недостаточной активности институтов гражданского общества.

Перед Украиной остро стоит задача: переломить негативные тенденции и выйти на путь устойчивого социально-экономического развития, что в современных условиях невозможно без накопления и эффективного использования человеческого потенциала. В этом смысле внедрение корпоративной социальной ответственности с целью обеспечения достойного труда приобретает первостепенное значение.

Концепция КСВ получила на рубеже тысячелетий весьма широкое распространение, о чем свидетельствует всемирное движение в поддержку Глобального Договора ООН о корпоративной социальной ответственности. Исследование мирового опыта показывает, что внедрение корпоративной социальной ответственности обусловлено следующими факторами:

• повышение в экономике и политике роли корпораций, прежде всего крупных, вследствие усиления концентрации и централизации капитала;

• невозможность решать весь комплекс проблем экономического и социального развития исключительно методами государственного управления, каким бы совершенным оно ни было, что требует активное участие бизнеса;

• повышение в экономике роли социальных факторов предполагает развитие и эффективное использование человеческого и социального капитала;

• необходимость рационального использования природных ресурсов в связи с угрозой их истощения, осуществление эффективных мер по охране окружающей среды для предупреждения экологического коллапса;

• необходимость предотвращения использования достижений науки и техники на благо, а во вред человечеству вплоть до угроз самому его существованию.

Весьма сложная и ответственная задача по обеспечению достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности (как, впрочем, любых новаторских проектов) - разработка эффективного механизма реализации. Некоторые авторы, констатируя недостаточный уровень внедрения ДТ и КСО в Украине, высказывают предложения осуществить активизацию этого процесса посредством усиления влияния государственной власти путем нормативно-правового регулирования, административного давления и даже создания специальных государственных органов по внедрению КСО на всех уровнях. Другие предлагают применять «материальное поощрение» в виде налоговых льгот предприятиям, которые продекларировали свою приверженность КСО. Считаем, что подобные предложения противоречат самой сущности КСО, которую мы определяем как «активная социальная позиция организации, которая включает

добросовестное выполнение нормативно-правовых актов и соглашений по социальному партнерству, а также добровольно принятых дополнительных обязательств ...» [9, С. 46].

Государство, безусловно, не может не стимулировать внедрение достойного труда и развитие КСО, но должно делать это не методами прямого давления или «платы за социальное сознание» в виде налоговых льгот, а создавая соответствующие правила, стандарты, нормативы и вводя соответствующие санкции за их нарушение, когда быть социально безответственных станет экономически невыгодным и морально неприемлемым.

Основываясь на разработанной нами теоретической концепции и практической модели, представляем концептуальную схему социально-экономического механизма обеспечения достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности в составе трех блоков: организационная структура, средства и способы реализации (см. рис.). Социально-экономический механизм обеспечения достойного труда на основе КСО должен включать все основные функции управленческого цикла: стратегическое и текущее планирование, регулирующее и координирующее распорядительство, стимулирование трудовой мотивации, контроль и информирование о состоянии производственной и социальной сферы. Специфика выполнения этих функций обусловливается формой собственности, масштабами, отраслевой принадлежностью и местом нахождения организации, количественной и качественной характеристикой ее персонала, степенью социальной ответственности руководства предприятия.

Разработка стратегии обеспечения достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности может осуществляться как путем органического вплетения соответствующих мероприятий в общие планы организации, так и разработкой отдельных планов и целевых программ (социального планирования). Принципиальные стратегические положения и конкретные практические меры в виде планов и целевых программ должны согласовываться с трудовым коллективом в рамках системы социального партнерства и включаться в коллективный договор. Социальное планирование заключается в разработке совокупности научно обоснованных и ресурсно обеспеченных мероприятий, задач, показателей для развития социальных факторов и их эффективного использования для оптимизации процессов экономического и социального развития, повышения социально-экономической эффективности деятельности предприятия, создания условий для более полного удовлетворения потребностей работников, развития человеческого и социального капитала.

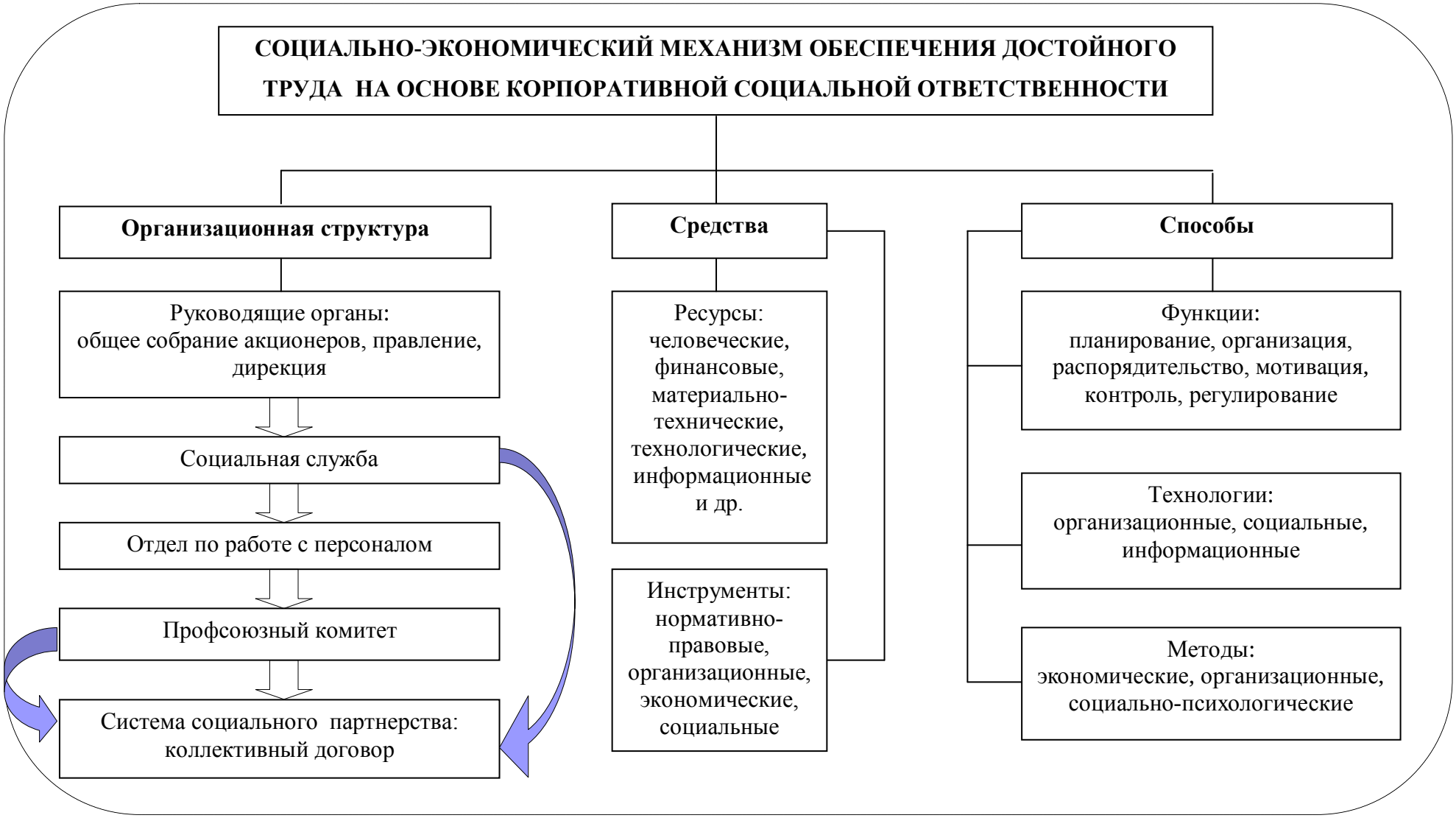


Рис. Концептуальная схема социально-экономического механизма обеспечения достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности, разработка автора

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что концепции достойного труда и корпоративной социальной ответственности не могли бы стать столь востребованными и распространенными в мире, если бы не было соответствующих предпосылок как в обществе, так и в недрах экономической науки. Главной предпосылкой стали грандиозные изменения, которые произошли в середине XX века. Однако для результативного воплощения этих концепций предстоит приложить немало усилий со стороны международного сообщества, правительств государств, бизнеса, гражданского общества и науки.

Список использованных источников

1. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места: Доклад Международн Бюро Труда к Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/reconf/documents/wcms_210974.pdf
2. United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 18 September 2000 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева. – 28 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.ilo.org/publns
4. Resolution on Decent Work. Adopted de the ITUC's Second World Congress (Vancouver, 21-25 June 2010) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.ituc-si.org/IMG/pdf/WDDW_EN.pdf
5. Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу: програмна резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 № 6з – 7 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini
6. Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». Принята 14 января 2011 года постановлением VII съезда ФНПР 14.01.2011 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html
7. Tead O. The Art of Administration - N.Y., 1967. – 468 p.
8. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. Составитель Богатыренко З. С. – М: Дело и Сервис, 2007 г. - 752 с.
9. Лебедев И.В. Концепция социальной ответственности бизнеса: перспективы развития в Украине // Проблемы теории и практики управления , 2012, № 2, с. 44-51.