

Бержанір А. Л.

канд.соціол. наук, доцент кафедри економіки та соціально-поведінкових наук
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

У економічно розвинених країнах гармонізація соціально-трудова відносин всередині трудових колективів, реалізація соціальних програм для місцевих громад, діяльність у сфері дотримання екологічної безпеки виробничих процесів є найважливішими напрямками підприємницької діяльності. За таких умов існує розгалужена нормативно-правова база, зокрема, щодо питань соціального захисту працівників. На основі посилення соціальної складової діяльності підприємств з'являється можливість впровадження оптимальних шляхів підтримки соціальної стабільності у трудових колективах і навколишньому співтоваристві.

Ринкова конкуренція, необхідність створення позитивного іміджу і досягнення високих фінансово-економічних показників вимагають від корпорацій проведення цілеспрямованої соціально відповідальної політики. В умовах ринкової економіки у результатах праці зацікавлені, як мінімум, три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу; держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну й недорогу продукцію [1, с. 230].

Питання соціальної захищеності найманих працівників складають велику частину концепції корпоративної соціальної відповідальності, яка все більшою мірою поширюється у нашій державі. Як стверджує О. Грішнова, турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми свідчить про розширений рівень соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих. Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати вищим орієнтиром соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а покращити своєю діяльністю життя суспільства [2, с. 5].

Вітчизняний бізнес, поступово впроваджуючи принципи корпоративної соціальної відповідальності, формує і реалізовує стратегію соціального захисту своїх працівників (табл. 1).

Для підвищення ефективності застосування соціальних технологій потрібно вводити у практику бізнесової діяльності використання системи показників, які покликані забезпечити оцінку стану і коригування корпоративної соціальної відповідальності. Усе це може бути здійснене за допомогою звітності про корпоративну соціальну відповідальність як сукупність достовірних

соціальних і екологічних показників з метою оцінки корпоративних ризиків та очікувань усіх зацікавлених сторін.

Таблиця 1 - Напрями реалізації соціального захисту працівників провідними українськими компаніями

ПрАТ «Київстар»	Крім фіксованої заробітної плати, яка періодично переглядається в сторону підвищення, та премій, у компанії існує система додаткових стимулів і соціальних гарантій (програма медичного страхування, страхування від нещасного випадку, часткова компенсація обідів, цільова матеріальна допомога, пільгові тарифи на мобільний зв'язок для родичів співробітників).
ПрАТ «Оболонь»	Принципи роботи з персоналом: безпека праці; гідна зарплатня; відсутність дискримінації та рівні права; гендерна рівність; інвестиції у професійний розвиток; визнання результатів.
ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»	Піклування про персонал: надання путівок працівникам і членам їх сімей за пільговою вартістю; одноразова грошова виплата працівникам в зв'язку з виходом на пенсію; утримання об'єктів соціальної сфери (ремонт, утримання дитячих оздоровчих таборів, баз відпочинку, об'єктів житловокомунального господарства); виплата одноразової матеріальної допомоги.
Кернел Трейд	Програма «Відповідальний роботодавець»: конкурентоспроможна заробітна плата й система мотивації; забезпечення соціальних гарантій; відповідальне дотримання трудового законодавства; оснащення робочих місць відповідно до вимог з охорони праці; забезпечення співробітників індивідуальними засобами захисту на виробництві; проведення тренінгів з безпеки праці; фінансування спортивних ініціатив співробітників.
Карлсберг Україна	Політика у сфері праці: дотримання законів та стандартів галузі стосовно мінімальної заробітної плати, робочих годин, понаднормової роботи та пільг і компенсацій; розвиток навичок та здібностей працівників, надаючи можливості для кар'єрного росту; працівники повинні мати письмовий, законодавчо встановлений трудовий договір.
ДП «НАЕК «Енергоатом»	Напрями кадрової політики: забезпечення висококваліфікованими кадрами, підвищення якості та ефективності використання робочої сили, зростання продуктивності праці; комплексний підхід до підвищення мотивації персоналу; підвищення культурного рівня та естетичного виховання персоналу; удосконалення системи медичних послуг та реабілітаційних заходів; удосконалення системи соціального захисту.

Джерело: складено автором за даними офіційних сайтів компаній

Науковці вказують, що задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціальної відповідальності, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів – державних, підприємницьких,

профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації [3, с. 11].

Можна виділити основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в нашій країні: формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних зусиль від усіх суспільних груп і свідомих громадян; завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно поєднуватись зі створенням економіки моральної, етичної, основним правилом якої була б залежність фінансового успіху підприємця від реальної суспільної цінності створених продуктів і послуг [2, с. 8].

Отже, в умовах нестабільності національної економіки підвищення рівня соціального захисту і вирішення соціальних проблем працівників стають значущими чинниками інвестиційної привабливості, ділової репутації, оптимального використання їх трудового та інтелектуального потенціалу та мінімізації ризиків втрат людських ресурсів.

Література:

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
2. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2010. №7. С. 3–8.
3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.