

Договірне забезпечення корпоративної соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах

О. ОЛІЙНИК

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

У статті досліджено перспективи договірного забезпечення корпоративної соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах. Розроблено порядок підготовки та розгляду зобов'язань сторін соціального діалогу з питань соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах. Обґрунтовано механізм використання концепції корпоративної соціальної відповідальності в договірному регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах.

В статье исследованы перспективы договорного обеспечения корпоративной социальной ответственности в регулировании рисков в социально-трудовых отношениях. Разработан порядок подготовки и рассмотрения обязательств сторон социального диалога по вопросам социальной ответственности в социально-трудовых отношениях. Обоснован механизм использования концепции корпоративной социальной ответственности в договорном регулировании рисков в социально-трудовых отношениях.

The article investigates the prospects of contractual corporate social responsibility regulation of risks in social and labor relations. The procedure for preparing and reviewing obligations of the parties of social dialogue on issues of social responsibility in social and labor relations was described. The mechanism of using the concept of corporate social responsibility in contractual adjusting of risks in social and labour relations was underlined.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, соціальний діалог, ризики у соціально-трудових відносинах.

Постановка проблеми в загальному вигляді. В сучасних умовах колективно-договірне забезпечення корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) є недостатнім. В угодах різних рівнів є явна нестача зобов'язань, які представлені кількісними показниками або нормативами, що характеризують ті чи інші аспекти розвитку соціально-трудової сфери на відповідному рівні функціонування. А такого роду оцінки необхідні для обґрунтування актуальних напрямів та завдань договірного регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах (СТВ). Відтак, організаційно-правовою основою регулювання у цьому випадку є включення в угоди різних рівнів розділу щодо соціальної відповідальності, в якому б були висвітлені конкретні зобов'язання соціальних партнерів в цій сфері, а також критерії оцінювання КСВ в соціально-трудових відносинах. Результати оцінювання повинні стати предметом постійного діалогу соціальних партнерів, що забезпечує розвиток ефективної взаємодії у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти корпоративної соціальної

відповідальності висвітлюються в роботах українських та зарубіжних вчених, зокрема: О. Грішнєвої, Л. Грициної, А. Колода, Н. Кричевського, В. Петюха, О. Новікової, Н. Шмиголь та інших. Проте у науковій літературі не існує єдиного підходу щодо нормативно-правового закріплення зобов'язань соціальних партнерів з питань соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах. Тому дослідження можливостей договірного забезпечення КСВ є актуальним науковим завданням, вирішення якого дозволить підвищити рівень та ефективність соціальної відповідальності в соціально-трудових відносинах всіх сторін соціального діалогу.

Метою роботи є дослідження можливостей договірного забезпечення корпоративної соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах на основі створених в Україні нормативно-правових засад.

Виклад основного матеріалу. Нормативні акти соціального діалогу є різновидом нормативно-правових договорів, зміст яких охоплює норми права, прийняті за домовленістю сторін на основі попередніх переговорів. Генеральна, галузеві і територіальні угоди та колективні договори містять положення та

зобов'язання соціальних партнерів, що є обов'язковими для дотримання та виконання органами державної влади, роботодавцями та їхніми об'єднаннями, профспілковими організаціями. Умови цих угод та договорів мають безпосередній вплив на соціально-трудова сферу і є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії сторін, що їх підписали. Тому, основою договірного забезпечення КСВ у соціально-трудовах відносинах є інтеграція принципів цієї концепції та критеріїв оцінювання до політик регулювання соціально-трудова сфера національного, галузевого, регіонального, місцевого рівня та рівня підприємства шляхом включення розділу «Соціальна відповідальність» до договорів та угод відповідних рівнів з метою більш ефективного захисту від ризиків у СТВ (рис. 1).

Щодо принципів соціальної відповідальності у соціально-трудовах відносинах, то під цим поняттям слід розуміти вихідні положення, що лежать в основі формування, функціонування та удосконалення соціальної відповідальності в соціально-трудова сфері. При прийнятті рішень повинен дотримуватися баланс всіх принципів. Сутність принципів КСВ у соціально-трудовах відносинах полягає у наступному:

- 1) дотримання законодавства України та міжнародних норм — соціальні партнери декларують неухильне дотримання чинного законодавства, прав і свобод будь-якої людини, повагу до її гідності; постійне вдосконалення діяльності та взаємодії з урахуванням досягнень української та міжнародної практики управління в галузі сталого розвитку та відповідно до прийнятих міжнародних стандартів;
- 2) добровільність — сторони добровільно приймають на себе зобов'язання у сфері дотримання принципів соціально відповідальної поведінки;
- 3) рівноправність сторін — сторони є рівноправними в процесі переговорів, підписання угоди та її реалізації;
- 4) постійність — соціально відповідальна поведінка є постійною характеристикою діяльності соціальних партнерів;
- 5) комплексність — у процесі своєї повсякденної діяльності соціальні партнери керуються принципами соціальної відповідальності у всіх напрямках господарської діяльності при взаємодії з ключовими зацікавленими сторонами;
- 6) прозорість — відкритість власної діяльності, надання достовірної інформації доступною і повною мірою;



Рис. 1. Концептуальні засади договірного забезпечення корпоративної соціальної відповідальності у соціально-трудовах відносинах

7) підзвітність — готовність звітувати щодо впливу своєї діяльності на результати діяльності суб'єкта господарювання, на зацікавлені сторони, суспільство;

8) діалог із зацікавленими сторонами має на меті надання інформації та роз'яснення рішень соціальних партнерів, намірів та пріоритетів в галузі соціально відповідального ведення господарської діяльності. Діалог зі стейкхолдерами відбувається на засадах повної інформаційної відкритості.

Колективні угоди та договори різних рівнів є ланками однієї ієрархічної системи, в якій положення угод більш високого рівня повинні мати пріоритет при укладанні угод і договорів на нижчих щаблях. Враховуючи безпосередній взаємозв'язок і залежність усіх рівнів колективно-договірного регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах, першочергово в «Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні»¹ необхідно визначити загальні засади та принципи договірної забезпечення КСВ шляхом включення розділу «Соціальна відповідальність» до її структури.

В основу організаційного забезпечення договірної регулювання ризиків у СТВ на засадах соціальної відповідальності покладені положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні»², в якому визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні. Ініціатором переговорів з розробки, змісту, зміни чи доповнення розділу «Соціальна відповідальність» може виступати будь-яка зі сторін соціального партнерства. Проте представники працівників є більш зацікавленими у включенні цього розділу, тому саме профспілки повинні стати першочерговими ініціаторами договірної забезпечення КСВ.

Особливо актуальним це є сьогодні, адже соціальні зобов'язання профспілок, на жаль, часто формуються досить невиразно або зводяться в основному до завдань інформаційного плану, а також до роботи профспілок з різними категоріями працюючих, проведення різного роду урочистих і святкових заходів, конкурсів професійної майстерності, надання путівок на оздоровлення, що і фіксується в договорах. Такі напрями діяльності профспілок не можуть зацікавити роботодавця і спонукати його до поглиблення соціального партнерства, тіснішої співпраці з профспілками.

Для ведення переговорів з підготовки проекту розділу «Соціальна відповідальність», а також для організації контролю за його виконанням на всіх рів-

нях на рівноправній основі за рішенням сторін в складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (Рада) автором пропонується створити Комісію з соціальної відповідальності (Комісія) з необхідними повноваженнями представників сторін.

Комісія з соціальної відповідальності виступатиме консультативно-дорадчим органом Національної тристоронньої соціально-економічної ради і створюється з метою сприяння ефективному виконанню функцій Ради та розробки і подання Раді рекомендацій з питань соціальної відповідальності, пов'язаними із договірним забезпеченням регулювання ризиків у СТВ на засадах соціальної відповідальності.

До функцій Комісії з соціальної відповідальності належатимуть:

- надання Раді рекомендацій щодо розробки та схвалення розділу «Соціальна відповідальність», аналіз і оцінка реалізації принципів соціальної відповідальності сторонами угоди;
- моніторинг відповідності діяльності соціальних партнерів вимогам вітчизняного законодавства та міжнародним стандартам у сфері соціальної відповідальності;
- проведення консультацій, моніторинг та аналіз досвіду укладання угод на галузевому, регіональному рівнях, а також практики роботи органів соціального партнерства, розгляд результатів аналізу на засіданнях Комісії;
- надання методичних рекомендацій соціальним партнерам щодо розвитку, координації і вдосконалення управління на основі принципів соціальної відповідальності діяльності;
- науково-методичне сприяння соціальним партнерам розробленню внутрішніх нормативно-правових актів, що регламентують питання корпоративної соціальної відповідальності;
- організація заходів щодо ознайомлення соціальних партнерів з принципами та перевагами дотримання концепції КСВ у соціально-трудових відносинах та висвітлення передових практик соціально відповідального ведення бізнесу;
- проведення моніторингу результатів дослідження в сфері КСВ з метою внесення відповідних коректив в розділ «Соціальна відповідальність»;
- розгляд питань щодо соціальної відповідальності у сфері праці, які потребують узгоджених дій соціальних партнерів;
- вивчення, узагальнення та поширення позитивного досвіду регулювання соціально-трудових

¹ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. Офіційний веб-портал ФПУ. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2010/november/151110/genugoda2010-2012p.pdf>

² Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

відносин на принципах соціальної відповідальності, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо його практичного застосування;

– внесення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства, організація експертизи та розгляд проектів нормативно-правових актів, які покликані регулювати соціально-трудові відносини шляхом імплементації до них основних положень концепції КСВ;

– аналіз виконання конвенцій МОП, які ратифіковані Україною, в частині соціально відповідальної поведінки соціальних партнерів;

– інформування громадськості про роботу Комісії, вітчизняний та зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин з використанням принципів КСВ, вирішення колективних трудових спорів і конфліктів.

Для практичної реалізації зазначених функцій пропонується такий порядок підготовки та розгляду зобов'язань з питань соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах при внесенні розділу «Соціальна відповідальність» до Генеральної угоди (рис. 2).

Представники сторін, які отримали пропозиції в письмовій формі про початок переговорів з підготовки розділу «Соціальна відповідальність», як і в інших аспектах підписання Генеральної угоди, вступають в переговори протягом семи днів з дня отримання зазначеної пропозиції.

Якщо в процесі переговорів сторони не змогли дійти згоди з незалежних від них причин, складається протокол, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строк поновлення переговорів.

Сторони повинні надати один одному не пізніше двох тижнів з дня отримання відповідного запиту наявну у них інформацію, необхідну для ведення переговорів.

При цьому попередній варіант розділу «Соціальна відповідальність», що виноситься на розгляд соціальних партнерів, можна викласти в такій редакції.

Розділ «Соціальна відповідальність»

Викладені в розділі «Соціальна відповідальність» положення та домовленості мають на меті сформулювати позицію та задекларувати зобов'язання сто-



Рис. 2. Порядок підготовки та розгляду зобов'язань сторін соціального діалогу з питань соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах

рін Угоди щодо соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах.

Сторони Угоди ставлять перед собою наступні цілі шляхом реалізації заходів у сфері соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах:

- внесення вкладу у підтримання стабільно високого рівня національного економічного розвитку та зайнятості населення;

- сприяння соціальному прогресу суспільства;

- створення згуртованих, соціально захищених, творчих та економічно мотивованих трудових колективів на вітчизняних підприємствах;

- покращення умов праці та відпочинку, підвищення безпеки праці працівників відповідно до кращих світових стандартів;

- створення системи соціально-трудових відносин, що максимально сприяє стабільній та ефективній діяльності суб'єктів господарювання, підвищенню матеріального і соціального забезпечення найманих працівників, підвищенню ділової репутації вітчизняних підприємств;

- посилення соціальної відповідальності сторін за результати виробничо-економічної діяльності;

- створення умов, що сприяють підвищенню безпеки праці;

- підтримання соціальної стабільності, зміцнення трудової і виробничої дисципліни на підприємствах, досягнення успішного розвитку виробництва, підвищення ефективності фінансово-економічної діяльності та конкурентоспроможності шляхом узгодження інтересів працівників і роботодавців;

- створення соціально-економічних умов для високопродуктивної праці, зниження непродуктивних витрат і підвищення якості роботи, зростання соціальної захищеності найманих працівників, залучення та закріплення кваліфікованих кадрів;

- підвищення ефективності договірного регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах, використовуючи принципи соціально відповідальної діяльності усіма соціальними партнерами.

Приймаючи до уваги важливість і актуальність питань соціальної відповідальності та сталого розвитку для суспільства, бізнесу і держави; розвиваючи соціальне партнерство як оптимальний механізм взаємодії соціальних партнерів; керуючись визнаними міжнародними та національними принципами і практиками у сфері корпоративної соціальної відповідальності, такими, як Глобальний договір ООН і міжнародними стандартами у сфері соціальної відповідальності, Сторони домовились:

- дотримуватись принципів соціальної відповідальності;

- удосконалити нормативно-правову базу з метою розширення та вдосконалення сфери використання концепції КСВ у механізмі соціального партнерства;

- сприяти проведенню заходів щодо впровадження вітчизняного та зарубіжного досвіду корпоративної соціальної відповідальності в господарську діяльність підприємств;

- ініціювати включення розділу «Соціальна відповідальність» до галузевих та регіональних угод та колективних договорів;

- здійснювати обов'язкове оцінювання соціальної відповідальності у соціально-трудових відносинах з включенням результатів до звітів про виконання угод;

- стимулювати соціальне звітування підприємств, зокрема приєднання до Глобального Договору ООН;

- визначити порогове (мінімально допустиме) значення рівня соціальної відповідальності підприємства у соціально-трудових відносинах – $k_{\text{мін}}$, яке буде слугувати основою державного регулювання в підприємницькій сфері;

- проводити організаційно-навчальні заходи з поширення практики корпоративної соціальної відповідальності;

- інформувати громадськість про соціально відповідальних роботодавців, а також про роботодавців, які порушують чинне законодавство у сфері соціально-трудових відносин і не виконують взяті на себе зобов'язання;

- здійснювати спільний контроль за виконанням домовленостей шляхом створення комісії з соціальної відповідальності;

- надавати інформацію, необхідну для аналізу процесу реалізації цього розділу, розгляду питань про внесення до нього змін і доповнень, а також для підготовки проектів наступних угод.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

- проводити політику, спрямовану на підвищення соціальної відповідальності роботодавців, надавати роботодавцям, які дотримуються принципів КСВ, державну підтримку в пріоритетному порядку, в тому числі шляхом створення позитивного іміджу організацій, надання допомоги в реалізації перспективних проектів;

- удосконалювати системи і механізми стимулювання суб'єктів господарювання, що здійснюють соціально відповідальну діяльність;

- здійснювати заходи щодо стимулювання добровільної сертифікації суб'єктів господарювання за вітчизняними та міжнародними стандартами у сфері КСВ;

- забезпечувати проведення щорічного конкурсу «Кращий соціально відповідальний роботодавець»;

- надавати сторонам соціального партнерства можливість ознайомлення з підготовленими органами виконавчої влади проектами нормативно-правових актів, що стосуються питань соціальної відповідальності в соціально-трудових відносинах.

Сторона власників зобов'язується:

- створити сприятливі умови для громадського контролю за дотриманням соціально відповідальних зобов'язань у соціально-трудої сфері;

- публікувати не рідше одного разу на два роки соціальний звіт;

- ідентифікувати фактори виникнення ризиків у СТВ, розробити заходи щодо їх усунення та/або мінімізації негативних наслідків;

- дотримуватись пріоритету превентивних заходів з управління ризиками у СТВ, використовувати передові технології і методи управління ними на основі кращих світових стандартів, з урахуванням світового досвіду, розглядаючи його як одну зі складових стійкої конкурентної переваги;

- використовувати прогресивні методи управління, застосовувати принципи КСВ в рамках загальної системи корпоративного управління для більш ефективного регулювання ризиків у СТВ, надавати необхідні для цього ресурси;

- розробити та впровадити внутрішні документи у сфері корпоративної соціальної відповідальності, залучати до цього представників профспілкових організацій;

- формувати позитивний імідж суб'єктів господарювання, орієнтований на пріоритет збереження життя і здоров'я найманих працівників;

- забезпечити відкритість та доступність інформації у сфері КСВ шляхом адекватного обміну інформацією та діалогу з усіма зацікавленими сторонами;

- публічно підтримувати принципи соціально відповідальної поведінки шляхом інформування громадськості, використовуючи різні комунікаційні можливості.

Сторона профспілок зобов'язується:

- взаємодіяти з іншими соціальними партнерами, керуючись принципами соціальної відповідальності та соціального партнерства, поваги взаємних інтересів сторін;

- сприяти дотриманню принципів КСВ та основних трудових прав, встановлених Міжнародною організацією праці;

- здійснювати громадський контроль за станом виконання зобов'язань соціальних партнерів у сфері КСВ у соціально-трудої відносинах;

- вносити пропозиції та брати участь у розробці та погодженні норм і правил з охорони праці, програм з охорони праці, заходів з удосконалення умов праці, побуту і здоров'я зайнятих;

- сприяти роботодавцям в проведенні заходів щодо збереження життя і здоров'я працівників у процесі господарської діяльності;

- проводити серед членів профспілки інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо основних принципів соціально відповідальної діяльності;

- брати участь у встановленні причин виникнення ризиків у СТВ, надавати пропозиції щодо мінімізації негативних наслідків таких ризиків;

- сприяти роботодавцям у проведенні превентивних заходів виникнення ризиків у СТВ, надавати рекомендації щодо підвищення їхньої ефективності;

- брати участь у нормотворчій діяльності у сфері питань соціальної відповідальності у соціально-трудої відносинах у порядку і на умовах, передбачених законодавством України.

Включення розділу «Соціальна відповідальність» до Генеральної угоди стане передумовою укладання галузевих і регіональних угод на засадах соціальної відповідальності сторін. В свою чергу, такі угоди дозволять здійснити перехід від загальних положень до конкретних умов регулювання та визначення порогових (мінімально допустимих) значень рівня соціальної відповідальності у соціально-трудої відносинах за окремими напрямками оцінювання залежно від стану та основних проблем соціально-трудої сфери галузі чи регіону.

Остаточний ефект від договірного забезпечення КСВ можливо отримати лише в тому випадку, якщо воно буде доведено до рівня підприємства — шляхом включення домовленостей про соціально відповідальну поведінку та її оцінювання між соціальними партнерами в процесі колективних переговорів та підписання колективного договору. Адже використання концепції КСВ в договірному регулюванні ризиків у СТВ буде ефективним тільки тоді, коли ці принципи будуть імplementовані в управління підприємством, а вирішення соціальних завдань буде поставлено в пряму залежність від ефективності господарської діяльності підприємства та його конкурентоспроможності.

Найбільш важливим елементом договірного забезпечення КСВ у соціально-трудої відносинах є механізм його реалізації, спрямований на постійне вдосконалення системи управління та звітності в цій сфері (рис. 3).

Визначальним елементом у схемі використання концепції КСВ у договірному регулюванні ризиків у СТВ є визначення рівня соціальної відповідальності підприємства в соціально-трудої відносинах. Адже без оцінювання регулювання ризиків у СТВ, яке сприяє виявленню цих ризиків та забезпечує реалізацію запобіжних заходів у соціально-трудої відносинах, не може бути корпоративної соціальної відповідальності.

Інтегрування оцінювання соціальної відповідальності підприємства в соціально-трудої відносинах в договірне регулювання ризиків у СТВ покликане вирішити наступні завдання:

- забезпечити соціалізацію трудових відносин на підприємстві;

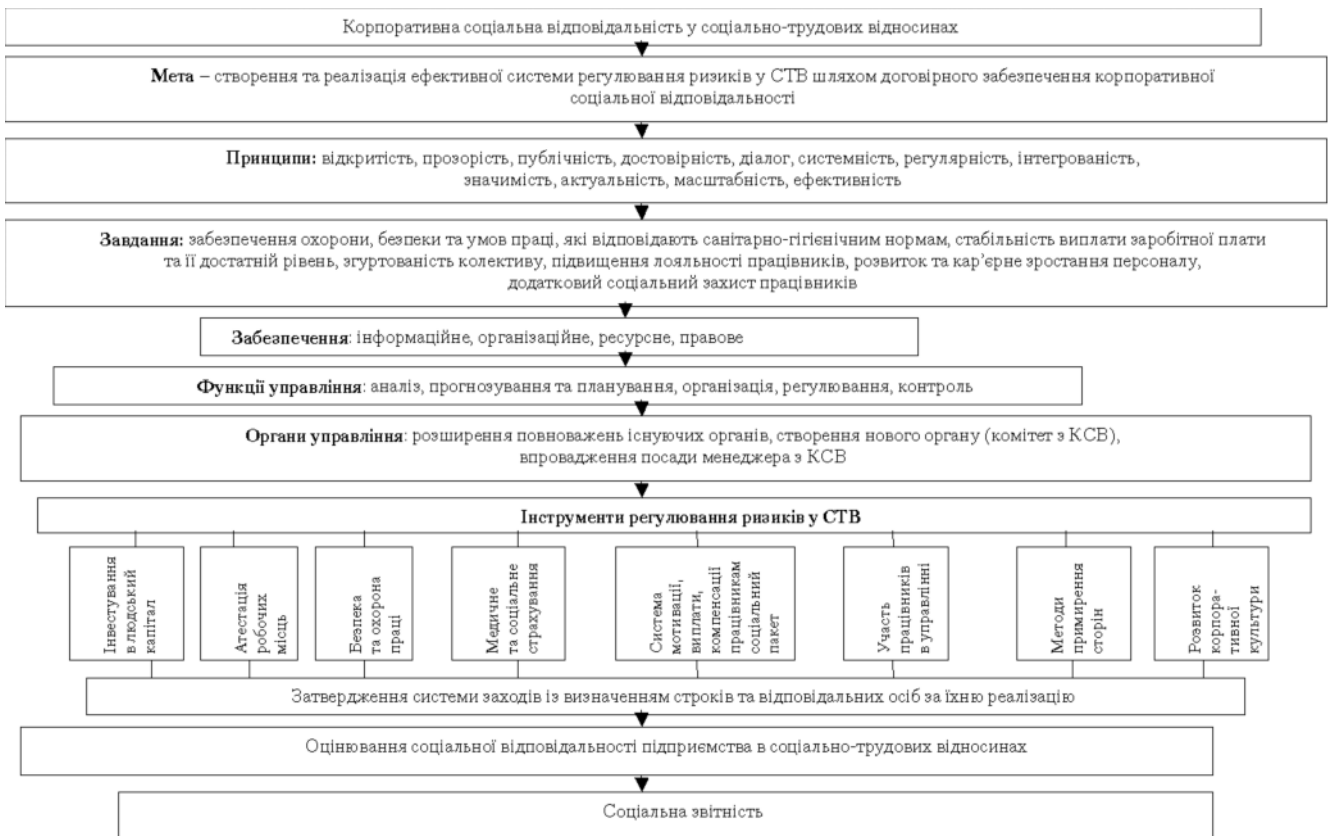


Рис. 3. Механізм використання концепції КСВ у договірному регулюванні ризиків у СТВ

- виявити фактори і потенційні ризики, здатні дестабілізувати соціально-трудові відносини;
- забезпечити передумови запобіганню порушенням правових норм міжнародного та національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин;
- виявити проблеми в соціально-трудовій сфері в різних галузях національної економіки, регіонах і в цілому у країні;
- залучити бізнес-співтовариство до благодійної діяльності, співфінансування соціальних об'єктів;
- розробити практичні рекомендації тактичного і стратегічного характеру з управління соціально-трудовими відносинами.

Звичайно, основні зобов'язання соціальної відповідальності повинні нести підприємства, але і профспілкам слід перекласти на себе конкретні зобов'язання і відповідальність за їх виконання. Це лише укріпить позиції профспілок, підніме їхню значущість і авторитет в очах власних членів, бізнесу та суспільства. Часто результативність діяльності профспілкових організацій, особливо на рівні підприємства, знижується через невміння правильно обґрунтувати свої вимоги, аргументовано довести роботодавцю їхню справедливість. Використовуючи закріплені в договорах та угодах різних рівнів зобов'язання щодо соціальної відпові-

дальності у соціально-трудових відносинах, результати оцінювання РСВ, профспілкові комітети можуть більш кваліфіковано вести переговори з адміністрацією підприємства, добиватися включення в колективні договори і угоди зобов'язання, які базуються на об'єктивних показниках, отриманих у процесі аналізу.

Висновки. Таким чином, включення розділу «Соціальна відповідальність» до Генеральної угоди стане відправною точкою договірного забезпечення КСВ та удосконалення договірного регулювання ризиків у СТВ на всіх рівнях соціального партнерства. Положення, закріплені в цьому розділі, встановлюють загальні принципи використання концепції КСВ у діяльності всіх соціальних партнерів і визначає основні мінімальні соціальні гарантії їхнього дотримання з боку органів державної влади, роботодавців і професійних спілок. А це означає, що включені до Генеральної угоди норми не можуть бути зменшені при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів. Реалізація ж зазначених завдань оцінювання соціальної відповідальності, інтегрованої в колективно-договірне регулювання, перетворює його у важливий фактор вдосконалення системи соціального партнерства в цілому, оскільки спрямоване на практичну реалізацію основних принципів КСВ у сфері праці.