

Економика підприємця

УДК 316.422:338.24

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЩОДО ПЕРСОНАЛУ ЯК НОВИЙ ФОРМАТ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Грішнова О.А., Брінцева О.Г.

Розглянуто зміст і значення соціальної відповідальності компаній щодо персоналу, запропоновано її показники, проаналізовано труднощі поширення соціальної звітності в Україні, проблемні аспекти у відображенні трудових показників у нефінансових звітах. Запропоновано напрями посилення соціальної відповідальності підприємств та підвищення рівня прозорості нефінансової звітності.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), прозорість нефінансової звітності, показники КСВ щодо персоналу, методика оцінки прозорості КСВ щодо персоналу

Соціальна відповідальність належить до низки життєво важливих проблем, але за сучасних умов розвитку в Україні її актуальність посилюється багаторазово. Вона є необхідною умовою розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, забезпечення соціально-економічної ефективності господарської діяльності та високої якості життя населення, створення передумов щодо формування громадянського суспільства і розширення можливостей стійкого розвитку. За кілька останніх років корпоративна соціальна відповідальність в Україні пройшла шлях від розрізнених благодійних акцій до системної стратегії поступального розвитку. Хоча така стратегія характерна нині лише кільком десяткам передових вітчизняних компаній, однак можна стверджувати, що саме ці компанії задають вектор майбутніх змін в економічному житті України.

Водночас однією з головних проблем українського суспільства є тотальний дефіцит соціального капіталу, що зокрема проявляється у недовірі між усіма суб'єктами суспільства майже в усіх сферах життєдіяльності. Впродовж кризових 90-х років XX століття і бурхливого початку XXI століття в Україні практично повністю зникла довіра не лише до політики, влади і бізнесу, а й до громадських організацій, до засобів масової інформації, до банків, до церкви. Посилюється соціальна диференціація в суспільстві: зухвале марнотратство, хизування багатством, всесильна влада грошей можновладців процвітають на фоні масової бідності й невпевненості у завтрашньому дні основної маси населення.

За таких умов вкрай важливо, щоб КСВ, поширюючись і розвиваючись, зберегла свою основоположну морально-духовну сутність, не перетворилася на маркетингово-іміджевий захід, на ще один канал перерозподілу тіньових коштів. Тому прозорість КСВ і, зокрема, нефінансової звітності, є неодмінною умовою її справжньої, а не показової дієвості, й це особливо актуально нині в Україні.

Мета роботи - розглянути зміст і значення соціальної відповідальності компаній щодо персоналу, запропонувати її показники, проаналізувати проблеми поширення соціальної звітності в Україні та відображенні трудових показників у нефінансових звітах і, на цій основі, запропонувати напрями посилення соціальної відповідальності підприємств та підвищення рівня прозорості нефінансової звітності.

В умовах жорсткої конкуренції та обмежених ресурсів розкриття інформації про компанію у нефінансовій звітності стає тією додатковою конкурентною перевагою, що дозволяє вести діалог зі стейкхолдерами на рівні, який забезпечує компанії довгостроковий успіх, успіх у «стратегічному вимірі». Встановлення будь-яких відносин, наприклад зі споживачами, персоналом компанії, місцевими громадами, екологічними громадськими організаціями та іншими заінтересованими особами має ґрунтуватись на довірі, «переконливо достатній» рівень якої може забезпечити не-

фінансовий звіт, в якому розкриті всі питання, на які повинні мати відповіді всі ключові стейкхолдери компанії. Достатній рівень прозорості нефінансової звітності в сучасних умовах має особливе значення, адже концепція КСВ, і відповідно нефінансова звітність в Україні ще знаходяться в процесі становлення. Відомості про кількість нефінансових звітів в Україні наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Кількість опублікованих та верифікованих нефінансових звітів в Україні, 2005 – 2010 рр.

№ з/п	Вид нефінансового звіту	Кількість компаній, які подали звіт за відповідний період					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Всього підготовлено звітів, в т.ч.:	1	2	21	30	18	27
1.1	Звіт про прогрес за відповідний період		1	17	26	16	11
1.2	Звіт за GRI			4	4	1	4
1.3	Звіт з КСВ		1			1	12
2	Верифіковано звітів		1	3			4

Лише 10 з 100 найбільших компаній України за обсягом чистого доходу [4] беруть участь у нефінансовій звітності. Однією з основних причин цього є те, що КСВ в Україні ще переживає непростий період свого становлення. Результати проведеного нами опитування серед фахівців в сфері соціальної відповідальності свідчать, що найбільше стримують поширення практики соціальної відповідальності в Україні такі чинники (табл. 2).

Таблиця 2

Чинники, що найсильніше стримують поширення практики соціальної відповідальності в Україні

№ з/п	Найменування чинника	Підтверджено опитаними, %
1	Відсутність в Україні ідеології соціальної відповідальності, дефіцит довіри на усіх рівнях	100,0
2	Поширення на всіх рівнях державного управління корупції, використання владою бізнесу для здійснення одноразових, не завжди стратегічних і соціально важливих проектів	92,9
3	Дуже мало спеціалістів, здатних розвивати соціальну відповідальність бізнесу на макро- і мікрорівні	85,7
4	Немає ні економічної, ні моральної зацікавленості вітчизняних підприємств у реалізації соціальних проектів	71,4
5	Немає державної і громадської підтримки, визнання, морального винагородження соціально відповідальних підприємств в Україні	64,3
6	Немає комплексних наукових досліджень у сфері соціальної відповідальності	57,1
7	Немає впливового сектора громадянського суспільства, який би цілеспрямовано просував принципи соціальної відповідальності бізнесу	53,6
8	Підприємства не мають вільних коштів для соціальних проектів	48,2
9	Немає практики об'єктивного, прозорого оцінювання соціально відповідальної діяльності підприємств	42,9
10	Не поширюється позитивна інформація про соціально відповідальну діяльність підприємств, немає яскравих прикладів, «національних героїв»	35,7

Таким чином, дефіцит довіри на всіх рівнях українського суспільства, поширення на всіх рівнях державного управління корупції, а також нестача спеціалістів, здатних розвивати соціальну відповідальність бізнесу на макро- і мікрорівні та відсутність економічної й моральної зацікавленості

вітчизняних підприємств у реалізації соціальних проектів мають найбільший негативний вплив на поширення практики соціальної відповідальності в Україні. Тому навіть компанії, які ведуть бізнес відповідально, далеко не завжди готують нефінансові звіти. Чинники, що найбільш сильно стримують поширення практики нефінансового звітування в Україні, наведені у табл. 3.

Таблиця 3

Чинники, що найсильніше стримують поширення практики нефінансового звітування в Україні

№ з/п	Найменування чинника	Підтверджено опитаними, %
1	Мало на яких підприємствах в Україні є фахівці, що професійно займаються питаннями корпоративної соціальної відповідальності	89,3
2	Компанії не мають досвіду у складанні нефінансової звітності	75,0
3	Високий рівень недовіри в українському суспільстві в усіх сферах діяльності зменшує дієвість нефінансових звітів	71,4
4	Підприємства не бажають привертати увагу громадськості й, зокрема, контролюючих органів	67,9
5	Підготовка якісного нефінансового звіту потребує значних витрат часу і певних коштів	64,3
6	Компанії не усвідомлюють взаємозв'язок між соціальною відповідальністю та економічною ефективністю, між соціальним звітуванням і позитивним іміджем підприємства	57,1
7	Розкриття інформації про окремі сфери діяльності багатьох підприємств небажане з огляду на конкуренцію або не сприяло б покращенню їх іміджу	51,8
8	Немає державної і громадської підтримки соціального звітування в Україні	26,8

Отже, за результатами проведеного нами опитування можна стверджувати, що нестача фахівців в сфері соціальної відповідальності та практична відсутність досвіду у складанні нефінансової звітності на українських підприємствах, а також високий рівень недовіри в українському суспільстві в усіх сферах діяльності найбільш сильно стримують поширення практики нефінансового звітування.

Кращі українські компанії тільки починають переходити на систематичне (щорічне, або з іншою періодичністю) розкриття інформації про ключові показники своєї діяльності в нефінансових звітах. Ми поділяємо думку багатьох експертів і керівників бізнесу про те, що персонал є основним стейкхолдером компанії. Отож, інформація про соціальну відповідальність стосовно персоналу компанії є важливим (якщо не найважливішим) блоком нефінансового звіту. Однак, результати нашого дослідження розвитку соціальної відповідальності в Україні свідчать, що уявлення керівників/власників компанії про високий рівень соціальної відповідальності та уявлення про це персоналу компаній значно відрізняються. Для більшості компаній, які позиціонують себе як соціально відповідальні, відповідальність щодо персоналу здебільшого полягає у офіційному оформленні на роботу, своєчасній виплаті заробітної плати, проведенні навчання на виробництві та наданні відпустки тривалістю не менше, ніж законодавчо встановлена.

При цьому найменші працівники в Україні (з огляду на ще не забуте соціалістичне минуле) найчастіше розуміють соціальну відповідальність бізнесу як соціальну політику підприємства, відповідальність роботодавця щодо колективу співробітників. Таке розуміння може мати різне наповнення: від простого виконання законів у сфері організації й оплати праці – аж до патернал-

істського уявлення про господаря, що по-батьківськи опікується проблемами своїх працівників. В усякому разі, соціальна відповідальність бізнесу в розумінні найманого працівника включає всі елементи гідної праці: не просто вчасно виплачену, а достатньо високу заробітну плату, нормальну тривалість робочого дня, повагу до працівників, соціальне страхування і соціальні гарантії, безпеку на виробництві та ін. На підтвердження такої думки можна навести аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів соціально-трудових відносин, про підвищення ефективності за рахунок високої мотивації й прихильності працівників, і навіть більше – про розширення ємності споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу за рахунок зростання заробітної плати.

Зміст соціальної відповідальності компаній щодо персоналу полягає у тому, щоб забезпечити справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування компанії, можливість участі в управлінні, навчання новим знанням та технологіям, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність в сфері соціальних можливостей. Компанії покликані використовувати планування трудової кар'єри, гарантії зайнятості. Відповідальні компанії дедалі більше сприяють розвитку корпоративної етики і культури, широко залучають працівників до участі у справах компанії. Наприклад компанія «СКМ», оцінка показників прозорості соціальної відповідальності щодо персоналу якої проведена в даній роботі, у звіті про стійкий розвиток за 2010-2011 рр. визначає такі пріоритети соціальної відповідальності щодо персоналу:

- 1) створювати співробітникам гідні умови праці, включно з рівнем заробітної плати;
- 2) впроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватись високих стандартів безпеки праці; надавати співробітникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу;
- 3) інвестувати в людські ресурси, навчати співробітників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал [3].

Ми вважаємо, що соціальна відповідальність компаній щодо персоналу передусім полягає у створенні передумов для високої якості трудового життя. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується шляхом конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, чий інтереси збігаються при такому рівні якості трудового життя, який дозволяє працівнику реалізувати свій потенціал, отримати за це гідну винагороду, забезпечити важливий для роботодавця рівень продуктивності, інноваційності праці та реалізувати державні інтереси щодо створення сприятливих умов демографічного відтворення населення, соціального розвитку суспільства [6].

Зростання рівня якості трудового життя є логічним наслідком соціально-економічного розвитку. Вдосконалення техніки й технології, підвищення продуктивності праці, розвиток організації й управління виробництвом, зростання частки інтелектуальної, творчої компоненти у трудовій діяльності стають дієвим чинником покращення якості трудового життя. Водночас діє і зворотній зв'язок: висока якість трудового життя активно впливає на всі перераховані вище прогресивні процеси на підприємстві, підвищуючи його ефективність і забезпечуючи конкурентоспроможність.

Висока якість трудового життя для працівників означає ефективну систему матеріального і морального заохочення до праці, виробничу демократію, можливості професійного розвитку, безпечність умов праці, соціальний захист. Зростання внаслідок цього ефективності праці дає можливість реалізувати інтереси роботодавців: інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, висока корпоративна культура, соціальна злагода на підприємстві. Інтереси суспільства і держави реалізуються через підвищення якості життя населення, покращення умов демографічного відтворення, реалізацію конституційних прав громадян на гідну працю, розвиток культури праці, науково-технологічний розвиток на інноваційній основі, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Саме прозоре відображення показників соціальної відповідальності щодо персоналу дозволяє отримати уявлення про якість трудового життя працівників і про рівень соціальної відповідальності підприємства.

В нашому дослідженні проведений аналіз показників КСВ щодо персоналу, що наведені в нефінансових звітах компаній, які реалізують концепцію КСВ в Україні. На основі аналізу звітів соціально відповідальних компаній та наукових праць, присвячених соціальній відповідальності [1; 2; 5], була розроблена система кількісних та якісних показників, відображення яких у нефінансовій звітності забезпечує прозорість її КСВ щодо персоналу. Система включає 30 кількісних показників, які згруповані за 6 змістовними блоками – чисельність та рух персоналу, заробітна плата та продуктивність праці, навчання персоналу, безпека праці, соціальне забезпечення, гендерна рівність. 10 якісних показників характеризують наявність інформації в звіті про: окремі положення Колективного договору, заходи з охорони праці, забезпечення однакових можливостей чоловіків та жінок, корпоративну культуру, проекти для персоналу, заохочення розвитку персоналу, права працівників та компенсаційний пакет, допомогу працівникам, що мають дітей, підтримку людей з інвалідністю, програми підтримки студентів.

За результатами нашого дослідження був розроблений інтегральний показник прозорості відображення показників КСВ щодо персоналу в нефінансовій звітності соціально відповідальних компаній України. Він показує, яка частка запропонованих показників реально відображена в оприлюдненому нефінансовому звіті. Відповідно, якщо у звіті наведена вся інформація за всіма 30 кількісними та 10 якісними показниками, що характеризують КСВ щодо персоналу, то рівень прозорості нефінансового звіту дорівнює 100 %.

Для нашої оцінки були обрані найбільш соціально відповідальні компанії України (за рейтингом журналу «Гвардія»). Узагальнені результати оцінки (значення інтегральних показників) прозорості нефінансових звітів компаній-лідерів КСВ в Україні за показниками КСВ щодо персоналу наведено на рис. 1.

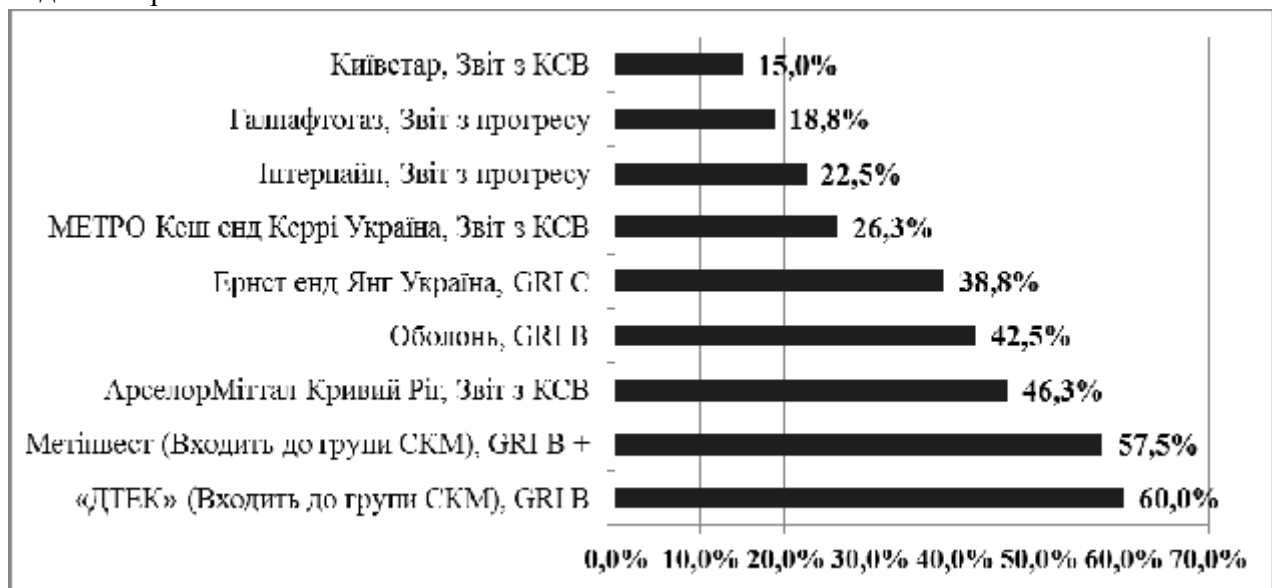


Рис. 1 Результати оцінки прозорості нефінансових звітів компаній, які діють в Україні, за показниками КСВ щодо персоналу (значення інтегральних показників прозорості, %)

За результатами нашої оцінки, тільки дві українські компанії мають % прозорості вищий 50 % - «ДТЕК» та Метінвест (входять до групи СКМ). В нефінансових звітах компаній відображені переважно якісні показники. Наприклад, всі компанії представили інформацію про елементи корпоративної культури, про різні проекти для персоналу та про те, як вони цінують свій персонал та заохочують його професійний розвиток. Звіти за стандартом GRI виявилися найбільш інформативними серед всіх видів нефінансових звітів. Звіти, підготовлені за іншими стандартами, як правило, не містять кількісних показників, і тому мають суто описовий характер. Отже, нефінансові звіти, оцінка яких була проведена в даному дослідженні, переважно спрямовані тільки на поширення інформації про досягнуті успіхи в соціально-трудовій сфері. Ми вважаємо, що у нефінансових звітах компаній мають бути відображені реально існуючі проблеми у відносинах компаній з персоналом, принаймні в розділах, пов'язаних із завданнями на майбутнє.

Серед звітів, оцінку яких ми провели, найменша прозорість спостерігалась у відображенні таких проблемних аспектів в управлінні персоналом компаній, як чисельність і частка працюючих у важких та шкідливих умовах праці. В багатьох звітах немає інформації про середню заробітну плату та соціальні інвестиції компанії (зокрема, про витрати на соціальне забезпечення, інвестиції в підтримання власної соціальної сфери, інвестиції в покращення соціально-побутових умов).

Можна припустити, що ще в сотні разів більша кількість схожих питань не знайшла свого відображення в звітах. Тут постають питання: для чого робляться не фінансові звіти? Яке їх призначення? Що вони повинні відображати? На нашу думку, підприємства з високим рівнем реальної, а не показової соціальної відповідальності можуть бути чесними й відкритими у відображенні як своїх здобутків, так і наявних проблем. Адже стейкхолдери (а персонал – особливо) оцінюють компанію не тільки і не стільки за даними звіту, але передусім за реальними діями, які від персоналу приховати неможливо. Якщо ж звіти покликані лише формувати позитивний імідж, то вони не завжди достовірно відображають ситуацію в компанії. Це свідчить про ранню стадію і великі резерви розвитку КСВ. Результати нашого аналізу рівня відображення показників КСВ щодо персоналу у звітах компаній за змістовними блоками наведені на рис. 2.

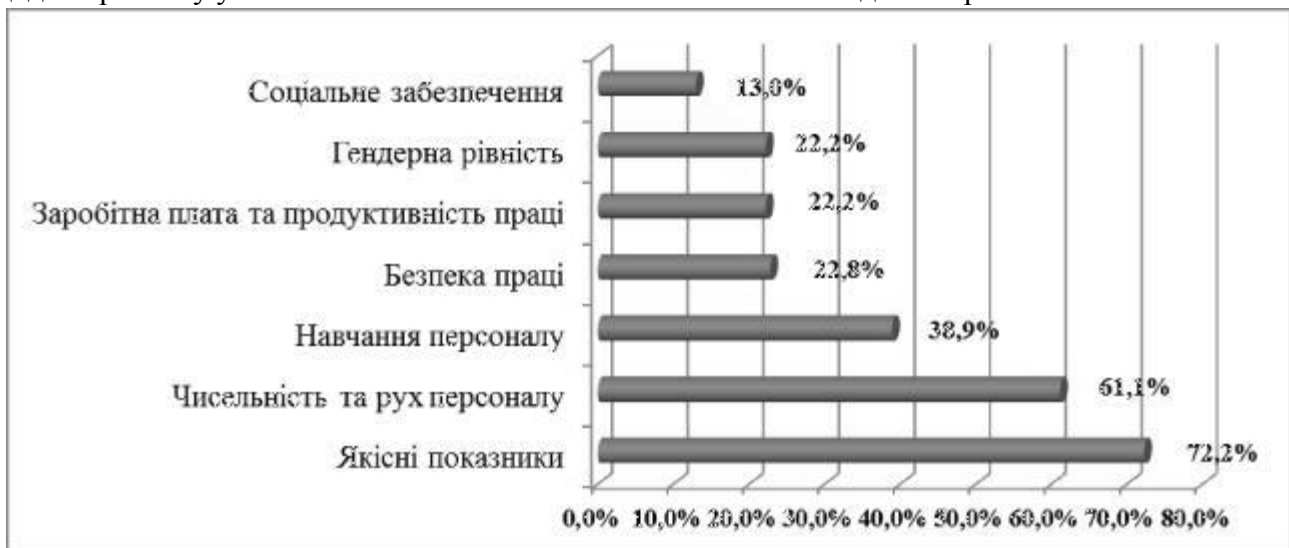


Рис. 2. Рівень відображення показників КСВ щодо персоналу у звітах компаній

Підвищення рівня прозорості нефінансової звітності компаній, безумовно, є прогресивним і бажаним процесом. Цього можна досягти зокрема завдяки: державній підтримці та сприянню розкриттю інформації про нефінансові показники компаній та їх успіхи в реалізації соціальних проєктів, загальному зростанню відкритості компаній та прозорості економіки, посиленню рівня дотримання існуючих міжнародних стандартів в сфері КСВ та подальшій інтеграції компаній у європейський простір.

Основоположне значення для поширення КСВ загалом і зокрема для підвищення рівня прозорості нефінансової звітності має формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки моральної, етичної, основним правилом якої була б залежність фінансового успіху підприємця від реальної суспільної цінності створених продуктів і послуг. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація й підвищення ефективності держави (як власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора, гаранта дотримання законів) у організації соціально відповідального бізнесу.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема шляхом боротьби з корупцією і послаблення адміністративного тиску, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового відродження. Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корупційності, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до інститутів держави та громадянського суспільства.

Значну роль у розвитку КСВ через поширення практики нефінансового звітування може і має відіграти

уряд, який, за прикладом деяких країн Європейського Союзу, міг би зробити соціальну звітність обов'язковою для усіх або певних груп компаній. Зокрема, доцільне інституційне закріплення переліку показників та інформації в сфері КСВ підприємств, що повинна відображатись у звітності підприємств, розробка стандартів соціальної звітності, затверджених на державному рівні,

Важливе значення має також державне сприяння у сфері підготовки фахівців за кваліфікацією «Менеджер із соціальної та корпоративної відповідальності», «Експерт із соціальної відповідальності бізнесу», «Соціальний аудитор», потребу в яких вже суттєво відчують вітчизняні підприємства. Державна підтримка значною мірою сприяла б поширенню практики соціальної відповідальності, підготовки нефінансової звітності та підвищенню прозорості відображення інформації про компанії.

ВИСНОВКИ

Підвищення рівня прозорості нефінансових звітів компанії означає: по-перше, підвищення рівня її КСВ, по-друге, зростання рівня взаємної довіри із стейкхолдерами, по-третє, розвиток соціального партнерства, ефективного діалогу із заінтересованими сторонами. Проведене дослідження виявило, з одного боку, початковий рівень розвитку системної КСВ і нефінансової звітності, а з другого - вкрай низький рівень її прозорості навіть найкращих з погляду соціальної відповідальності українських компаній. Це свідчить про те, що, по-перше, в державі загалом немає соціально відповідального поля економічної діяльності, по-друге, досліджені підприємства ще перебувають на ранній стадії формування системної соціальної відповідальності, по-третє, існують великі резерви і серйозні завдання соціальних партнерів щодо розвитку КСВ в Україні.

Запропонована в роботі методика оцінки прозорості відображення показників корпоративної соціальної відповідальності щодо персоналу в нефінансових звітах компаній показує як рівень такої прозорості, так і резерви його підвищення. Перевагами запропонованої методики є: 1) *універсальність* (може застосовуватись для всіх видів нефінансової звітності); 2) *доступність інформації* – використання для оцінки тільки тих показників, що безпосередньо наведені у соціальних звітах компаній; 3) *об'єктивність* – методика дозволяє оцінити саме наведені у звітах показники, а не суб'єктивне їх сприйняття; 4) *системність* – комплексна оцінка наявності усіх основних показників КСВ щодо персоналу, групування їх за блоками і розрахунок інтегрального показника прозорості.

В рамках дослідження питань, пов'язаних з нефінансовою звітністю соціально відповідальних компаній, перспективними для розгляду є такі напрями: 1) оцінка показників, що характеризують рівень соціальної відповідальності компанії у нефінансовій звітності (для всіх стандартів нефінансової звітності); 2) розробка методики та проведення оцінки нефінансових звітів компаній різних видів економічної діяльності, визначення особливостей, притаманних розкриттю інформації у соціальних звітах відповідно до галузевої специфіки; 3) розробка методики та оцінка показників, які представлені у нефінансовій звітності компаній та характеризують рівень їх соціальної відповідальності для різних груп стейкхолдерів; 4) оцінка соціальних проєктів компаній, інформація про які відображена у нефінансовій звітності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2010. — №7. — С. 3 — 8
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
3. Отчет об устойчивом развитии «Систем Кэпитал Менеджмент» за 2010-2011 годы. Национальный бизнес. Ответственное лидерство: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.scm.com.ua/uk/sustainability/reports/2012/>
4. «Рейтинг 100 крупнейших компаний Украины» по версии «ИнвестГазеты» [Electronic recourse]: Available at: <http://www.investgazeta.ua/kompanii-i-rynki/top-100-159472/>
5. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2011. — 504 с.
6. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — С. 118.