

Стандарти соціальної відповідальності: міжнародний досвід.

УДК 331.108

Агавердієва Х.Ф.

Анотація. Розглянуто основні положення Європейської соціальної хартії, виявлено проблеми з дотримання норм соціальної відповідальності, визначені основи розробки та впровадження стандартів в Україні (на основі принципів Глобального договору).

Аннотация. Рассмотрены основные положения Европейской социальной хартии, выявлены проблемы по соблюдению норм социальной ответственности, определены основы разработки и внедрения стандартов в Украине (на основе принципов Глобального договора).

Annotation. The main provisions of the European Social Charter have been analyzed, the problems with following social responsibility requirements have been identified. The base for the development and implementation of standards in Ukraine (based on the principles of the Global Compact) have been determined.

Ключові слова: Європейська соціальна хартія, глобальний договір, соціальна відповідальність.

1. Актуальність. В умовах розвитку цивілізації підприємництво покликане враховувати людські та соціальні аспекти впливу бізнесу на працівників, а також сприяти вирішенню проблем суспільства в цілому. Підприємці повинні активно діяти в таких сферах, як захист довкілля, охорона здоров'я і суспільна безпека, громадянські права, захист інтересів споживача тощо. Бізнес має бути соціальне відповідальним. Таке бачення його ролі вельми актуальне в умовах України.

2. Мета дослідження: вирішення соціальних проблем найманих працівників, розгляд міжнародно-правових актів.

3. Основна частина. Підґрунтя для розробки та впровадження стандартів з соціальної відповідальності, в першу чергу, починається з дотримання основоположних прав людини та усвідомлення нагальної потреби у сприянні сталому розвитку.

Розробці норм соціальної відповідальності значну увагу було приділено починаючи з 1919 року Міжнародною організацією праці, оскільки головна мета її створення – вирішення соціальних проблем найманих працівників. Конвенції й рекомендації охоплюють всі основні

питання праці, зайнятості й соціально-трудоких відносин й утворюють Міжнародний трудовий кодекс. Вони служать мінімальними стандартами для держав-членів і не повинні використовуватися для погіршення положення працівників і підприємницької діяльності.

Європейська соціальна хартія була започаткована Радою Європи як спеціальне доповнення до Європейської Конвенції про захист прав людини і основних свобод у 1961 році. Підготовка діючої редакції Хартії була розпочата Радою Європи в 1990 році. У 1996 році вона була запропонована для підписання. Отже, у 2011 р. виповнилося 50 років з часу підписання Європейської соціальної хартії і 15 років – з часу підписання Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1, С. 36]. Європейська соціальна хартія захищає права та принципи, у відповідності до яких всі працівники мають право на: можливість заробляти собі на життя професією, яку вони вільно обирають; безпечні та здорові умови праці; справедливу винагороду за неї; можливість однакового ставлення до працівників у вирішенні питань щодо працевлаштування та вибір професії без дискримінації за будь-якою ознакою (стать, вік, раса тощо); отримання інформації і консультації на підприємстві; можливість брати участь у поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві; захист від дій, що завдають працівникам шкоди; особливий захист жінок у разі материнства; право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів тощо [2].

Ідея створення Глобального Договору була подана на Всесвітньому економічному форумі Генеральним Секретарем ООН Кофі Ананом. У 1999 році він звернувся до світових лідерів бізнесу з пропозицією щодо їх приєднання до Глобального Договору [3]. Нині світовою спільнотою Глобальний договір визнається як базовий міжнародний проект, який сприяє досягненню цілей сталого розвитку та соціальної відповідальності [4].

Глобальний договір передбачає дотримання універсальних принципів у наступних сферах: права людини; стандарти праці; захист довкілля; боротьба з корупцією.

Є. Черних особливо відзначає, що «загальною метою Глобального договору є розширення соціальної відповідальності бізнесу, щоб бізнес став частиною відповіді на виклик глобалізації і, працюючи в співпраці з іншими секторами, забезпечував більш стійку і справедливу глобальну економіку» [5].

Підписавши Договір, організація бере на себе відповідальність з потреби обмірковувати та формулювати своє розуміння проблеми соціальної відповідальності та протягом двох років роботи у рамках договору підготувати власний "Звіт про прогрес". Нині в Глобальному договорі беруть участь 3300 компаній з 92 країн світу [5].



Рис. 1.1. Концептуальні засади Глобального договору

Концептуальні засади Глобального договору наведені на рис. 1.1.

Глобальний Договір не є регуляторним механізмом (оскільки він не передбачає контроль та впровадження моніторингу діяльності та методів управління організацією), та не є нормативною базою. Він припускає тільки публічну звітність і прозорість діяльності організацій [6].

Приєднавшись до Глобального договору організації публічно заявляють про прийняття ними принципів і наступних зобов'язань:

1. ініціація змін у своїй підприємницькій діяльності, за допомогою яких Глобальний договір і його принципи перетворилися б на невід'ємний елемент управлінської і підприємницької стратегії, культури і повсякденної діяльності;

2. публікація у своєму річному звіті або аналогічному публічному звіті інформацію про те, яким чином вона дотримується принципів Глобального договору;

3. публічна підтримка Глобального договору та його принципів з використанням різноманітних комунікаційних можливостей [7].

«В Україні рух за приєднання до Глобального договору набув організаційно-правового оформлення за підтримки Програми розвитку ООН у 2006 році, коли керівники 56 компаній та неурядових організацій підписали угоду про приєднання і взяли на себе зобов'язання дотримуватися його положень та публічно звітувати про результати своєї соціальної діяльності», – відзначає О. Оренчин [8]. «Однак серед учасників глобального договору переважають неурядові організації, що мають до нього віддалене відношення, і лише кілька великих українських підприємств приєдналися до глобального договору», – відзначає І. Лебедев [9].

Якщо подивитися на динаміку, то з кожним роком кількість українських компаній, що стають членами Глобального договору, збільшується. Це є наявним доказом, що принципи Глобального договору в Україні розповсюджуються у практичну діяльність вітчизняних підприємств.

4. Висновки. Таким чином, у даному дослідженні розглянуті основні положення Європейської соціальної хартії, виявлено проблеми з дотримання норм соціальної відповідальності, запропоновано основи розробки і впровадження стандартів в Україні (на основі принципів Глобального договору). Соціальна відповідальність стає філософією

бізнесу. Її вплив на основні показники діяльності підприємств, дозволяє досягти їх позитивної динаміки у визначенні стратегічних цілей бізнесу.

Бібліографічний список

1. Болотіна Н.Б., Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна ЮРИДИЧНА НАУКА № 3/2011 С. 36
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. // Голос України. – 30.11.2006. – № 227
3. Сайт Центру «Розвиток КСВ» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.csr-ukraine.org/>
4. Супрун Н. А. Роль міжнародних стандартів у процесі оптимізації системи корпоративного управління
5. Черных Е.В. Международные документы и стандарты социальной ответственности бизнеса <http://www.confcontact.com/>
6. Тавер Е. И. Стандарты и социальная ответственность бизнеса [Электронный ресурс]. Режим доступу: <http://gaap.ru/articles/50439/>
7. United Nations Global Compact [Электронный ресурс]. Режим доступу: <http://www.unglobalcompact.org/>
8. Оренчин О.В. Соціальна відповідальність бізнесу як інституційний чинник соціально-економічного розвитку та специфіка її становлення в Україні
9. Лебедев І. В. Соціальна відповідальність держави і бізнесу як передумова впровадження концепції гідної праці Вісник академії праці і соціальних відносин федерації профспілок України №3 2009 С. 43-49

Автор

Агавердієва Х.Ф.

Науковий керівник

д.е.н., проф. Назарова Г.В.

Зав. кафедрою

д.е.н., проф. Назарова Г.В.