

УДК 331.2

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ В РАМКАХ СОБЛЮЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Полянин А.В.

Среднерусский институт управления – филиал РАНХИГС, Орёл, e-mail: parushinan@mail.ru

Повышение социализации общества влияет на расстановку приоритетов и понимание целей и задач развития общества на перспективу. Социализация касается не только функционирования социально-ориентированных предприятий, но и регламентирования политики социальной ответственности на уровне конкретного экономического субъекта. Политика социальной ответственности выстраивается в разных форматах, как в предпринимательских структурах, так и в некоммерческих организациях. Формирование политики социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций осуществляется согласно международным и федеральным стандартам руководства по социальной ответственности. Проблема поднимаемых в статье вопросов касается отсутствия должного руководства у коммерческих и некоммерческих структур на практике. Цель статьи заключается в исследовании подходов к пониманию социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций перед своими работниками, применении руководства по социальной ответственности для разработки политики организации и составления социальных отчетов. Обоснована ответственность организаций за разработку и применение социальной политики для защиты прав и гарантий работников на труд, материальное стимулирование, социальное и пенсионное обеспечение. Доказано влияние несоблюдения социальной политики на заинтересованные стороны. Заинтересованные стороны сгруппированы в статье. Рассмотрены основные элементы политики социальной ответственности, в числе которых трудовая практика. В условиях пандемии коронавируса соблюдение трудовой практики позволяет обеспечить защиту интересов трудоспособного населения и снизить социальные риски. Методы научного обобщения и исследования проблем, практики и путей решения вопросов социальной ответственности позволяют наметить приоритетные направления совершенствования социальной политики и трудовой практики, которые гарантировали бы защиту пенсионных прав и пенсионного обеспечения работников.

Ключевые слова: социальная политика, социально-экономическая политика, социальные гарантии, трудовая практика, устойчивое развитие

SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS AND NON-PROFIT ORGANIZATIONS TO EMPLOYEES IN THE FRAMEWORK OF COMPLIANCE WITH EMPLOYMENT AND PENSION SECURITY

Parushina N.V., Lytneva N.A., Polyenin A.V.

Central Russian Institute of Management – branch of RANHIGS, Orel, e-mail: parushinan@mail.ru

Increasing the socialization of society affects the prioritization and understanding of the goals and objectives of the development of society in the future. Socialization concerns not only the functioning of socially oriented enterprises, but also the regulation of the social responsibility policy at the level of a specific economic entity. The social responsibility policy is built in equal formats both in business structures and in non-profit organizations. The formation of the social responsibility policy of business and non-profit organizations is carried out in accordance with international and federal standards of guidance on social responsibility. The problem raised in the article concerns the lack of proper guidance from commercial and non-commercial structures in practice. The purpose of the article is to explore approaches to understanding the social responsibility of businesses and non-profit organizations to their employees, the use of guidelines on social responsibility for developing organizational policies and compiling social reports. The responsibility of organizations for the development and application of social policy to protect the rights and guarantees of employees to work, material incentives, social and pension security has been substantiated. The impact of non-compliance with social policy on stakeholders has been proven. Stakeholders are grouped in the article. The main elements of the social responsibility policy, including labor practice, are considered. In the context of the coronavirus pandemic, labor practices and compliance with them help protect the interests of the working-age population and reduce social risks. Methods of scientific generalization and research of problems, practices and ways of solving social responsibility issues allow us to outline priority areas for improving social policy and labor practice, which would guarantee the protection of pension rights and guarantees of pension provision for workers.

Keywords: social policy, socio-economic policy, social guarantees, labor practice, sustainable development

Понятие социальной ответственности появилось относительно недавно. Социальная ответственность увязывается с устойчивым развитием и содействием государству, обществу и бизнесу в понимании целей и задач устойчивого развития и концепции удовлетворения потребностей общества и человечества в благосостоянии, повышении качества жизни и условий обитания.

Для регулирования понятия социальной ответственности применяется международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

Согласно данному стандарту меняется определение результативности организации в отношении общества. Для предприятий результат рассматривается не только с позиций экономической эффективности и полу-

чения прибыли, но и с позиций воздействия решений руководства на окружающую среду и достижение интересов общества. Эта концепция коррелирует с концепцией устойчивого развития, которая направлена на достижение трех целей устойчивого развития современного общества: экономической, социальной и экологической. Повышается значимость осознания необходимости поддержания здоровых экосистем, социальной справедливости и действенного организационного управления. В ракурсе долгосрочной перспективы все действия организации зависят от благополучия мировых и национальных экосистем. Если не выполняются цели устойчивого развития, то организации все больше подвергаются критике различных заинтересованных сторон. В их числе: компании, правительства, средства массовой информации, поставщики, организации-аналоги, клиенты и сообщества, а также сотрудники организаций.

Основной проблемой социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций на сегодняшний день является отсутствие строго регламентированных практик и отчетов о социальной ответственности, которые давали бы представление о целях, видении и результатах социальной защиты работников, гарантированного заработка, мотивации труда работников, формах поощрения и пенсионного обеспечения. Вышесказанное определяет актуальность рассматриваемых вопросов.

Вопросы понимания сути социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций, построения политики социальной защиты и стимулирования труда, соблюдения принципов и трудовой практики и взаимодействия с заинтересованными сторонами поднимаются и рассматриваются в данной статье. Цель исследования проблем социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций перед своими работниками заключается в необходимости обоснования разработки и практического применения руководства по социальной ответственности на уровне организации, которое включает положения о трудовой практике с позиций защиты прав человека на труд и социальных гарантий.

Терминология социальной ответственности рассматривается не только применительно к стандартным подходам, но и активно обсуждается на страницах научных и периодических изданий, хотя публикаций по этой тематике не так много и нет единого подхода к определению и регулированию понятия социальной ответственности.

По мнению Д.В. Паршукова, задача государства заключается в «мягком» регу-

лировании и поощрении реализации социальных инициатив, создании институциональных условий для планомерного движения в этом направлении [1].

Государственная политика, по мнению авторов, должна быть направлена на решение и активное применение технологий и инструментария социального регулирования, поощрения и поддержки [2, 3]. И эта политика, прежде всего, реализуется на уровне хозяйствующего субъекта, что предусматривает повышение роли и значимости решения социальных вопросов и проблем при осуществлении предпринимательской деятельности. Эта ответственность, по мнению авторов, состоит не только в осознании роли человеческого труда и его организации, но и в участии в проектах и программах социальной направленности.

Н.И. Карпов, А.А. Кошелев рассматривают социальную ответственность в ракурсе трех целей предпринимательства: качественная услуга, прозрачность и полнота сведений об осуществляемой деятельности и создание трудовой среды [4].

Бизнес и некоммерческие организации ответственны перед обществом и гражданами за чистоту окружающей среды, соблюдение норм труда, непрерывность деятельности компании и выполнения государственных программ и проектов. Такой позиции придерживаются А.В. Воротынцева, А.В. Чугунов, М.С. Агафонова, О.А. Куцыгина [5], авторы также выделяют три составляющие, раскрывающие суть социальной ответственности экономических субъектов. И эти составляющие, на наш взгляд, напрямую увязаны с концептуальными компонентами устойчивого развития: экологической, социальной и экономической. А.В. Воротынцева, А.В. Чугунов, М.С. Агафонова, О.А. Куцыгина делают акцент на разновидности социальной ответственности бизнеса, суть которой заключается не только в решении социальных вопросов, но и ответственности бизнеса за экологию и чистоту окружающей среды. Решение этих вопросов увязывается с процессом принятия сотрудников на работу. В процессе трудовой деятельности для работников должны быть созданы надлежащие санитарно-гигиенические и социально-психологические условия деятельности. Процессы структурной перестройки всегда связаны с возможным высвобождением менее квалифицированных сотрудников, за которых бизнес несет ответственность, они должны быть трудоустроены и переквалифицированы. Топ-менеджмент компаний и руководство некоммерческих организаций ответственны за непрерывность раз-

вития фирмы, осуществление проектных мероприятий и программ, удовлетворение потребностей общества.

Несоблюдение социальной ответственности хозяйствующих субъектов может оказывать влияние как на саму репутацию организации, так и на заинтересованные стороны (рисунки).

Ожидания заинтересованных сторон являются основой социальной ответственности, которую несут бизнес и некоммерческие организации перед обществом. Социальная ответственность рассматривается как ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через открытое и этичное поведение. Соблюдение этих требований содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние граждан; учитывает интересы стейкхолдеров; соответствует применяемому законодательству и согласует с международными нормами; интегрировано в деятельность всей организации. Причем стандарт применяется ко всем организациям, независимо от сферы деятельности и размера фирмы. Следовательно, применение норм и правил социально-ответственного бизнеса должно контролироваться как в рамках деятельности коммерческих, так и некоммерческих структур. Такое отношение к социальной ответственности появилось тогда, когда организации различных типов, а не только коммерческие структуры осознали, что они тоже несут ответственность за вклад в устойчивое развитие.

Социальная ответственность носит тематическую направленность, что определяет область ее охвата. С позиций пони-

мания сути социальной ответственности бизнеса в целом и руководства компании в частности, важно понимание вопросов, которые требуют строгой регламентации и регулирования.

В числе приоритетных тем социальной ответственности в первую очередь выделяются права человека и трудовые практики. Эти темы непосредственно касаются охраны труда, организации трудовой дисциплины, выполнения трудовых обязанностей, социальной ответственности руководства перед своими сотрудниками и регулирования социальной напряженности в обществе в связи с обеспечением занятости.

Этой же тематике социальной ответственности коммерческих и некоммерческих организаций отдают преимущественное влияние авторы, изучающие проблемы социальной ответственности. Причем они не только рассматривают ответственность бизнеса перед своими сотрудниками при соблюдении норм трудового права, но и обращают внимание на пенсионное обеспечение и страхование работников в рамках проведения пенсионной реформы в стране.

В частности, Л.А. Леонова отмечает, что для повышения ценности человеческого труда необходимо понимание социальной ответственности бизнеса [6]. Она может проявляться в следующих направлениях:

- 1) приобретение акций компании своими же работниками;
- 2) преобразование предприятий в акционерные общества работников (народные предприятия);
- 3) подписание соглашений с фондами по осуществлению выплат по окончании трудовой деятельности.



Заинтересованные стороны при соблюдении социальной ответственности

Основные темы и проблемы социальной ответственности бизнеса
и некоммерческих организаций (фрагмент «Трудовые практики»)

Основные темы Руководства по социальной ответственности	Проблемы социальной ответственности
Основная тема: Организационное управление	...
Основная тема: Права человека	...
Основная тема: Трудовые практики	Проблема 1: Наем и трудовые отношения
	Проблема 2: Условия труда и социальная защита
	Проблема 3: Социальный диалог
	Проблема 4: Охрана труда и безопасность на рабочем месте
	Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте
Основная тема: Окружающая среда	...
Основная тема: Добросовестные деловые практики	...
Основная тема: Проблемы, связанные с потребителями	...
Основная тема: Участие в [жизни] сообществ и их развитие	...

Развитие последнего направления может касаться как государственного, так и негосударственного пенсионного страхования, что актуально до настоящего времени.

Ю.В. Ширина, Ж.Н. Авилова указывают, что социальная ответственность отечественных организаций чаще всего формализована. Социальные вопросы закрепляются в трудовых договорах, которые заключаются между профсоюзами и руководством. Это, как правило, стандартный перечень вопросов: образовательные программы, поддержка пенсионеров и детей сотрудников [7].

Ряд авторов выделяют две укрупненные группы социальной ответственности. И.В. Бородушко, В.К. Петухова, С.И. Головкина отмечают, что для характеристики содержания социальной ответственности бизнеса используется метод классификации. Различают внутреннюю и внешнюю социальную ответственность [8]. Внутренняя корпоративная социальная ответственность связана с необходимостью регламентации безопасности труда, оплаты труда, социальных и медицинских гарантий, дополнительного обучения и материального стимулирования [9]. Внешняя социальная ответственность связана с инвестициями, благотворительностью, экологией, взаимодействием с потребителями, властью и профессиональным сообществом.

Следовательно, в свете концепции социальной ответственности применительно к деятельности хозяйствующих субъектов гарантии оплаты труда, социального пенсионного и медицинского страхования являются внутренней корпоративной социальной ответственностью для работников

и требуют проработки на уровне принятия политики социальной ответственности в соответствии с мировыми и национальными регламентами.

Основная цель политики социальной ответственности в соответствии с мировыми и национальными регламентами заключается в совершенствовании трудовой практики в области социальной ответственности. Социальные отчисления, социальная политика, социальная защита и социальная среда на предприятии, а следовательно, права работников, являются основными темами социальной политики на предприятии. Эти темы отражены в Руководстве по социальной ответственности – ISO 26000:2010 и представлены в таблице.

Вопросы, касающиеся социальной защиты работников, являются основной темой и проблемой трудовой практики на предприятии. Кроме того, проблема трудовой практики, которая должна найти отражение в новой социальной политике предприятия, которая направлена на антикризисное управление предприятиями в условиях пандемии коронавируса, включает ряд ключевых проблем найма, трудоустройства сотрудников, обеспечения условий труда, осуществления социального диалога, организации охраны труда и безопасности трудящихся, организации обучения сотрудников. Все остальные проблемы нашли детальное освещение в Руководстве по социальной ответственности. Для формирования социальной политики в рамках осуществления трудовой практики в нынешних условиях необходимо принять во внимание соблюдение принципов социальной ответственности. В их числе: подот-

четность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона, соблюдение международных норм поведения, соблюдение прав человека. Внедрить принципы социальной ответственности означает, что организация внедряет социальную ответственность в политику управления и принимаемые решения повсеместно.

Практика социальной ответственности на предприятии, по нашему мнению, должна быть построена таким образом, чтобы она включала внедрение социальной ответственности: в политику управления; организационную культуру; стратегию и операционную деятельность; развитие компетенций внутри организации; обмен информацией от социальной ответственности внутри организации и за ее пределами; регуляторный анализ деятельности и практики социальной ответственности.

Разработка и внедрение политики социальной ответственности по всем приоритетным темам и проблемам, включая трудовые практики и социальную защиту трудящихся с позиций выполнения норм пенсионного законодательства, имеет ряд преимуществ. С позиций социальной ответственности преимущества заключаются в повышении мотивации, заинтересованности сотрудников в результатах своего труда, гарантированном доступе к социальному пакету и, как следствие, повышении производительности труда и ресурсоотдачи. В русле концепции устойчивого развития вовлеченность сотрудников в процессы, приоритетное решение социальных задач, повышение уровня и улучшение условий труда являются основными направлениями политики управления руководства и высшего менеджмента. Для формирования политики социальной ответственности в части проработки трудовой практики необходимо определиться с правовыми регламентами работы хозяйствующего субъекта, которые могут быть интегрированы в единую политику социальной ответственности организации.

Заключение

Взаимосвязь трудовой практики и социальной ответственности проявляется в той миссии, которую должна выполнять организация в современных условиях достижения устойчивого развития мира. Регламентирование вопросов трудовой практики составляет основу руководства по социальной ответственности в организации, является залогом гарантий работникам для выполнения трудовых функций и получения заработанных социальных благ, поощрения и пенсионного обеспечения.

Список литературы

1. Паршуков Д.В. Корпоративная социальная ответственность: стратегии и эффекты стейкхолдеров // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Материалы IX Международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Красноярск, 2020. С. 217–224.
2. Лытнева Н.А., Полянин А.В., Варламов Н.В., Парушина Н.В., Гончарова М.А., Горбова И.Н., Караева Е.Н., Селивоненко О.Г., Шипунов А.С. Инновационные технологии в управлении персоналом / Под общ. ред. Н.А. Лытневой. Орёл, 2017. 200 с.
3. Парушина Н.В., Баркова Т.А. Формирование корпоративной социальной отчетности в современных условиях // Вестник ОрелГИЭТ. 2010. № 4 (14). С. 12–19.
4. Карпов Н.И., Кошелев А.А. Социальная ответственность бизнеса // Социология в изменяющемся научно-образовательном пространстве современного общества: материалы международной научно-практической конференции. VII Дильновские чтения. Саратов, 2020. С. 303–308.
5. Воротынцева А.В., Чугунов А.В., Агафонова М.С., Куцыгина О.А. Инструменты и методы менеджмента предприятий: социальная ответственность // Цифровая и отраслевая экономика. 2020. № 1. С. 46–53.
6. Леонова Л.А. Социальная ответственность бизнеса за используемый человеческий труд // Финансово-экономическое и информационное обеспечение инновационного развития региона: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Отв. ред. А.В. Олифинов. 2020. С. 135–138.
7. Ширин Ю.В., Авилова Ж.Н. Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией // Вектор экономики. 2020. № 4 (46). С. 97.
8. Бородушко И.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор гармонизации отношений «личность – общество – государство» (правовой аспект) // Проблемы защиты прав: история и современность: материалы XIV международной научно-практической конференции. Отв. редактор Е.Б. Гоголевская. 2020. С. 86–90.
9. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмажная И.Н. Эволюция теорий мотивации в условиях экономической модернизации общества // Вопросы новой экономики. 2015. № 4 (36). С. 66–70.