

УДК 330.87

Смутчак З. В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, економіки та права Кіровоградської льотної академії Національного авіаційного університету (Україна)

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

В статті розглянуто стан соціальної відповідальності роботодавців і найманих працівників на прикладі Кіровоградської області. Виявлено найбільш проблемні складові соціальної відповідальності, а саме: забезпечення працівників якісними і безпечними умовами праці, гідною, чесною, адекватною оплатою праці та системою підготовки та підвищення кваліфікації, врегулювання сфери колективно-договірних відносин. Досліджено аспекти реалізації соціальної відповідальності. Особлива роль у вирішенні проблем соціальної захищеності в умовах безробіття належить колективному договору. Нині розвиток колективно-договірного регулювання набуває нових тенденцій. Свідченням цьому є різні межі використання цього механізму в тих чи інших видах економічної діяльності. Запропоновано основні напрями підвищення соціальної відповідальності в Кіровоградській області. Виявлено переваги реалізації запропонованих напрямів підвищення соціальної відповідальності роботодавців та найманих працівників в Кіровоградській області.

Ключові слова: відповідальність, соціальна відповідальність, ринок праці, соціально-трудова відносина, соціальний діалог

Рис. 6, літ. 6.

Смутчак З. В.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье рассмотрено состояние социальной ответственности работодателей и наемных работников на примере Кировоградской области. Выявлены наиболее проблемные составляющие социальной ответственности, а именно: обеспечение работников качественными и безопасными условиями труда, достойной, честной, адекватной оплатой труда и системой подготовки и повышения квалификации, урегулирования сферы коллективно-договорных отношений. Исследованы аспекты реализации социальной ответственности. Особая роль в решении проблем социальной защищенности в условиях безработицы принадлежит коллективному договору. В настоящее время развитие коллективно-договорного регулирования приобретает новые тенденции. Свидетельством этому являются различные грани использования этого механизма в тех или иных видах экономической деятельности. Предложены основные направления повышения социальной ответственности в Кировоградской области. Выявлены преимущества реализации предложенных направлений повышения социальной ответственности работодателей и наемных работников в Кировоградской области.

Ключевые слова: ответственность, социальная ответственность, рынок труда, социально-трудовые отношения, социальный диалог

Smutchak Z. V.

THE STUDY OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE LABOR MARKET: A REGIONAL ASPECT

The article considers the state of the social responsibility of employers and employees on the example of Kirovograd region. Identified the most problematic components of social responsibility, namely, providing employees with high-quality and safe working conditions, decent, honest, adequate pay and system training and development, the scope of the collective settlement of contractual relations. The aspects of the implementation of social responsibility are investigated. A special role in solving the problems of social protection in terms of unemployment belongs to the collective agreement. At present time, the development of collective bargaining regulation takes on new trends. Evidence of this are the various facets of this mechanism in various economic activities. The main directions of improving social responsibility in the Kirovograd region are offered. The advantages of implementation of the proposed ways to increase the social responsibility of employers and employees in the Kirovograd region are identified.

Key words: responsibility, social responsibility, labor market, social and labor relations, social dialogue,

Постановка проблеми. Проблеми соціального характеру, що виникли в українському суспільстві та світі, свідчать про загострення проблем у відносинах роботодавців та працівників. Невиконання зобов'язань керівництва організацій перед трудовими колективами, які визначені колективними договорами організацій, спричиняє набагато глибші соціальні проблеми, ніж ті, які видно на поверхні. Зі

зменшенням рівня соціального захисту працівників на їх робочих місцях знижується і здатність людини бути повноцінним членом суспільства, адже відсутність можливостей отримання освіти, лікування та всебічного розвитку спричиняє неадаптованість такого працівника у майбутньому, а відтак, ставить під загрозу і всю його родину. Організація має не лише реагувати на явища зовнішнього середовища (економічної, екологічної, соціальної політики, зміни нормативно-правового регулювання) та пристосовуватися до нього, воно повинна також вивчати власний вплив на це середовище (використання найманої праці, забруднення навколишнього середовища) та вживати заходів щодо запобігання негативним явищам у суспільстві. Для цього слід мати відповідним чином оформлену інформацію про такий вплив, яка б повно та достовірно відображала наслідки діяльності підприємства для суспільства. Важливим є проведення ряду заходів із підвищення соціальної відповідальності роботодавців саме на рівні області, регіону. Це сприятиме не лише покращенню економічних результатів будь-якої організації, а й сприяє соціальну та екологічну політику організації на формування привабливого іміджу компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомі в Україні дослідники сфери соціальної відповідальності (О.І. Амоша, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Геєць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, М. В. Семикіна, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, К.В. Шиманська та ін.) констатують, що проблемність сучасних трудових відносин зумовлена саме глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, а також недоліками державного регулювання соціально-трудої сфери [1, 2].

У зв'язку з цим наукові пошуки можливостей удосконалення сфери соціальної відповідальності в Україні потребують одночасного визначення засобів «оздоровлення» економіки, прогресивних зрушень у сфері зайнятості за участю держави, корекції способів формування соціально орієнтованої ринкової економіки в інтересах підвищення конкурентоспроможності українського працівника. При цьому не можна не враховувати й ту обставину, що ситуацію ускладнює слабка інтегрованість України у світову економічну систему, вплив світової фінансової кризи, загальної глобалізації світового розвитку.

Виділення невирішеної проблеми. В останні роки в Україні зростає інтерес до соціальної відповідальності. Це пов'язано як з політичними, так і з економічними причинами. Українські підприємства зацікавлені у своїй стійкості й намагаються знайти спільну мову з суспільством, через реалізацію соціально орієнтованого управління. Забезпечення ефективного соціально-економічного розвитку України шляхом підсилення ролі регіонів є вкрай актуальним питанням. На жаль, на сьогоднішній день в Кіровоградській області розвитку соціальної відповідальності роботодавців та найманих робітників приділяється замало уваги, що обумовлює наявність багатьох проблем в цій сфері.

Мета наукової статті. Основною метою статті є дослідження стану соціальної відповідальності роботодавців та найманих працівників Кіровоградської області.

Результати дослідження. На основі аналізу соціальної відповідальності в Кіровоградській області були виявлені найбільш проблемні складові соціальної відповідальності, а саме забезпечення працівників якісними і безпечними умовами праці, гідною, чесною, адекватною оплатою праці та системою підготовки та підвищення кваліфікації, врегулювання сфери колективно-договірних відносин. Протягом 2013 року в Кіровоградській області проведено 565 перевірок дотримання вимог трудового законодавства юридичними особами. Виявлено 746 порушень законодавства про працю, що стосувалося 6229 працівників, права яких порушено. Статистика профспілкових перевірок засвідчила, що переважну більшість порушень норм трудового законодавства складають порушення при звільненні та переведенні працівників – 334, з оплати праці – 171, недотримання гарантій та компенсацій – 107, зміни істотних умов праці – 65 [3].

Конституцією України закріплено відповідальність роботодавців щодо створення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, що відповідає положенням Конвенції Міжнародної організації праці, Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я. Створення безпечних і нешкідливих умов праці на всіх підприємствах і в установах передбачено також Кодексом законів про працю України (ст. 153). Проте за даними Державної служби статистики України впродовж останніх років близько 1,5 млн працівників (майже третина облікової чисельності штатних працівників) працювали в умовах, що не відповідають санітарно – гігієнічним нормам. Дана тенденція спостерігається і в Кіровоградській області.

Кількість працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам до загальної чисельності робітників в Кіровоградській області представлена на рис. 1.

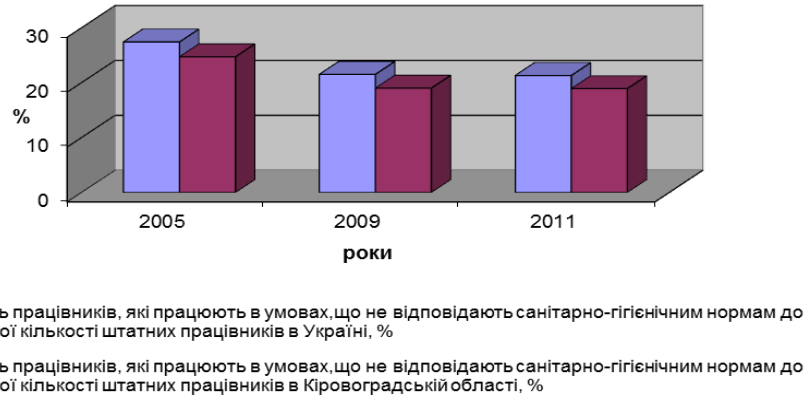


Рис.1. Кількість працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам до загальної чисельності робітників в Кіровоградській області

Рисунок розроблено з використанням джерел [4]

Не дивлячись на те, що кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, щороку зменшується, їх відсоток до облікової кількості штатних працівників постійно збільшується. Така тенденція зумовлена, передусім, скороченням кількості найманих робітників, а не покращенням санітарно-гігієнічних норм. Також слід зазначити, що, насамперед, чоловіки працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Це пояснюється тим, що важкі та незадовільні санітарно-гігієнічні умови праці притаманні суто чоловічим професіям.

Важливим аспектом використання робочої сили є її оплата праці. Упродовж 2010 – 2011 рр. в економіці України спостерігалось підвищення рівня заробітної плати. При цьому темпи зростання цього показника порівняно з попереднім роком відчутно прискорилися. Це свідчить про певне відновлення позитивних тенденцій в оплаті праці.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників підприємств, установ, організацій в Кіровоградській області у 2013 р. порівняно з 2012 р. зросла на 14,85% і становила 2428 грн. Слід зазначити, що не дивлячись на позитивну динаміку рівня заробітної плати, в Кіровоградській області від залишається набагато нижче середнього рівня по Україні (рис. 2.)

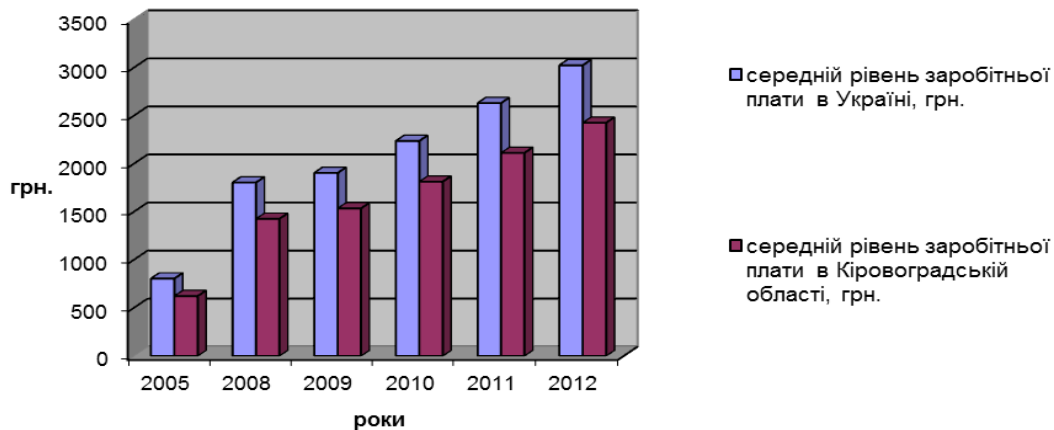


Рис.2. Рівень середньої заробітної плати в Україні та в Кіровоградській області

Рисунок розроблено з використанням джерел [4]

Різниця в розмірі заробітної платні в Кіровоградській області у порівнянні з середнім рівнем по Україні обумовлює міграцію економічно активного населення до великих міст нашої країни з метою отримання гідної оплати праці. Таким чином відбувається відтік найбільш освічених та кваліфікованих кадрів з області.

Слід відзначити, що несвоєчасність виплати заробітної плати є в Україні постійною практикою, зокрема, через неналежний законодавчий захист заробітної плати та постійні відмови держави й роботодавців вносити відповідні зобов'язання до генеральних угод. Невиплати набули нового поширення під час поточної фінансово-економічної кризи: станом на 1 квітня 2012 р., загальна заборгованість із

виплати зарплат складала 59,8 млн. грн. Динаміка зменшення сум заборгованості із виплати заробітної плати має позитивний характер, що підтверджують статистичні дані наведені на рис. 3.

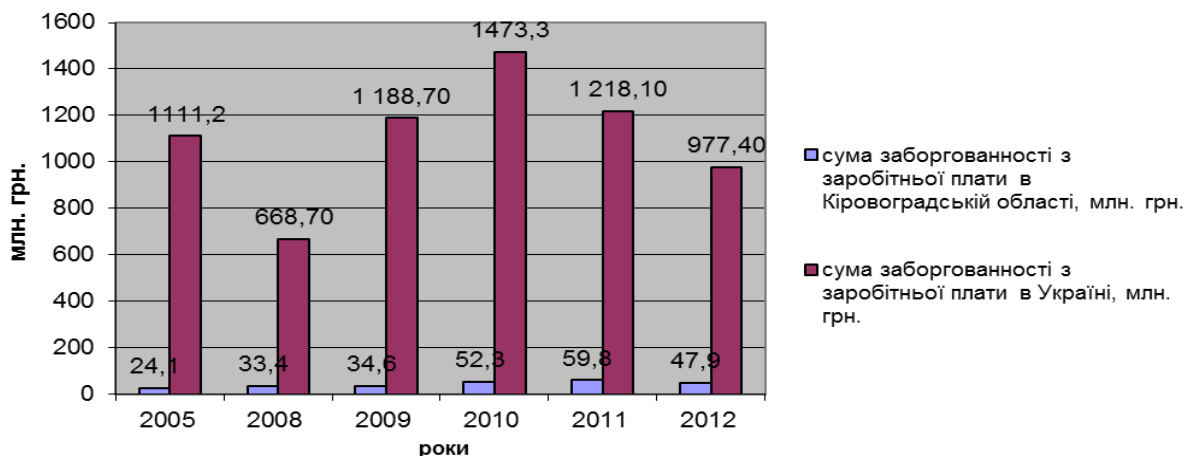


Рис. 3. Динаміка виплат заробітної плати в Кіровоградській області

Рисунок розроблено з використанням джерел [4]

За співвідношенням суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці у 2012 році Кіровоградська область займає передостаннє місце по Україні (7,4%).

Ще одним з аспектів реалізації соціальної відповідальності є забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Потреба організації в підвищенні кваліфікації її співробітників обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності. Підвищення кваліфікації персоналу повинно бути комплексним за обсягом, диференційованим по окремих категоріях працівників, безперервним, зорієнтованим на перспективні професії. В Кіровоградській області підготовка та підвищення кваліфікації кадрів відбувається як на базі вищих навчальних закладів (52,1% - 2012р.), так на виробництві (47,9% - 2012р.). Кількість працівників, яких було навчено новим професіям та тих, що підвищили свою кваліфікацію, приведена на рис. 4.

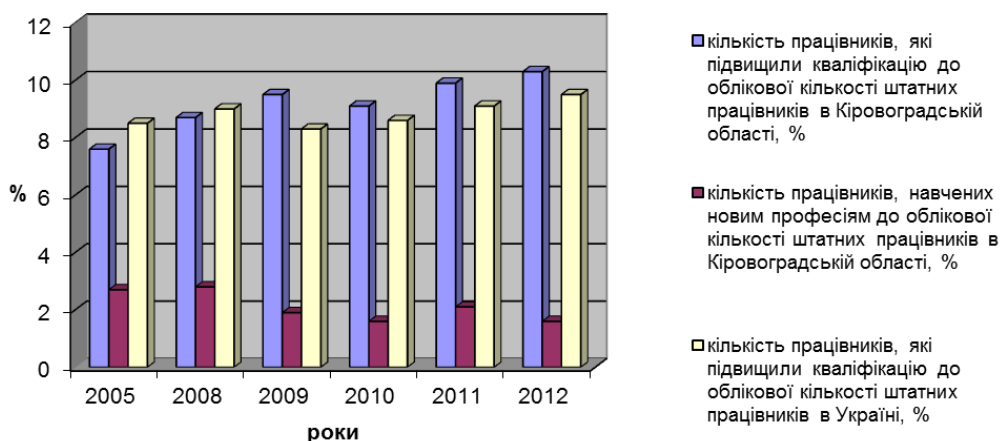


Рис. 4. Динаміка працівників, яких було навчено новим професіям та тих, що підвищили свою кваліфікацію, до загальної чисельності найманих працівників в Кіровоградській області

Рисунок розроблено з використанням джерел [4]

Не менш важливою складовою соціальної відповідальності є колективно-договірне регулювання, яке являє собою надзвичайно сильний інструмент впливу на конкурентоспроможність підприємства з точки зору створення оптимальних умов реалізації особистісного потенціалу його працівників. Слушно зауважує у своїх дослідженнях проф. Л. Шаульська, яка стверджує, що найкращі можливості забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства визначаються станом соціально-трудова відносин та рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання [5]. Нині розвиток колективно-договірного регулювання набуває нових тенденцій. Свідченням цьому є різні межі використання цього механізму в тих чи інших видах економічної діяльності. Очевидно, що для окремих видів діяльності питання колективно-договірного регулювання набуває стратегічно домінуючих

ознак. Ю. Петров вказує, що особливої уваги потребує регулювання соціально-трудових відносин (через колективно-договірне регулювання) в організаціях ринкової інфраструктури - страхових компаніях, комерційних банках, біржах тощо, де праця за змістом інформаційної насиченості обумовлює велику залежність трудових процесів від креативних здібностей працівника, потребує поєднання колективного регулювання праці з посиленням індивідуального підходу до її оцінки та стимулювання, підвищення ролі індивідуальних контрактів [5].

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці.

Особлива роль належить колективному договору у вирішенні проблем соціальної захищеності в умовах безробіття. Аналіз колективних договорів профспілок показує, що лише окремі колективи змогли захистити соціально вразливі категорії працівників, надавши їм певні пільги в колективних договорах, тож на даний момент залишається ще чимало проблем, пов'язаних з ефективністю правового регулювання соціально-трудових відносин за допомогою колективних договорів і угод. Слід відмітити позитивну динаміку кількості зареєстрованих колективних договорів в Кіровоградській області, яка наведена на рис. 5.

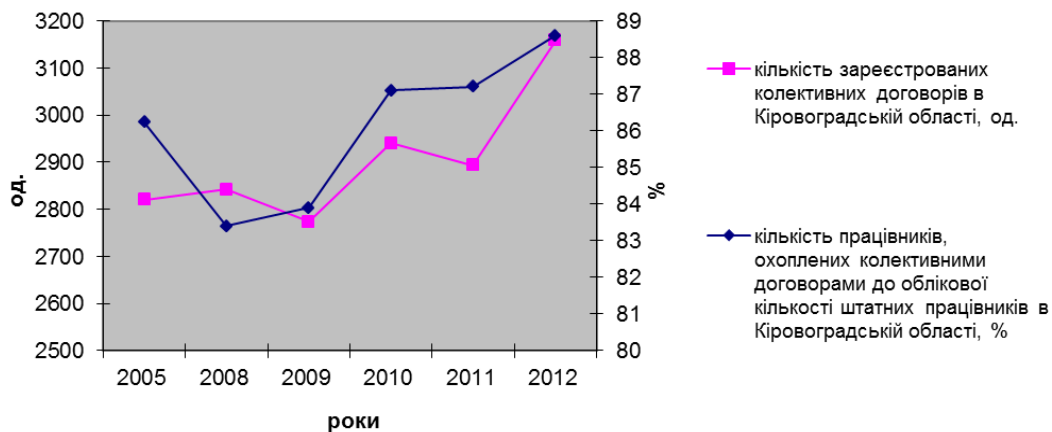


Рис. 5. Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів в Кіровоградській області

Рисунок розроблено з використанням джерел [4]

Для більш ефективного дослідження колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин доцільно розглянути кількість працівників, охоплених колективними договорами, в загальній кількості найманих працівників в Кіровоградській області. (рис. 6.)

Федерацією профспілок Кіровоградської області надана практична допомога по формуванню і укладенню колективних договорів щодо зобов'язань з охорони праці на 67 підприємствах області, проводилося навчання посадових осіб та профспілкового активу, про атестовано 269 чоловік [6].

Таким чином, в Україні, з одного боку, не дивлячись на певну активізацію, колективно договірне регулювання знаходиться у стадії становлення і багато в чому носить формальний, декларативний характер. З іншого боку, трудове законодавство потребує приведення його у відповідність до реалій ринкової системи. Тому подальше реформування законодавства про працю в Україні повинно охоплювати як удосконалення державно нормативного регулювання в цілому, так і розвиток колективно договірне регулювання на всіх рівнях, що диктує необхідність вироблення оптимального співвідношення законодавства про працю та колективних угод.

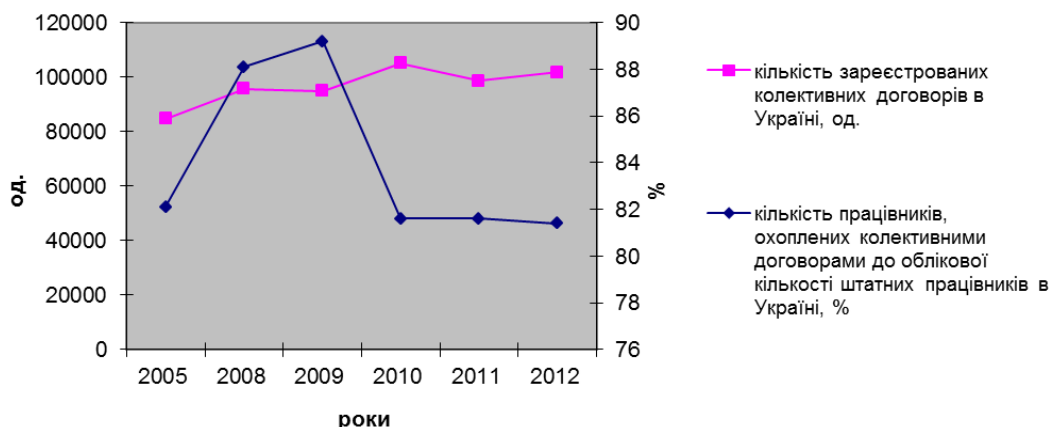


Рис. 6. Кількість працівників, охоплених колективними договорами, в загальній кількості найманих працівників в Кіровоградській області Рисунок розроблено автором з використанням джерел [4]

Якщо розглядати соціальну відповідальність роботодавців та найманих працівників в Кіровоградській області, то важливо врахувати те, що за період ринкових перетворень економіки України велика кількість місто- та бюджетуютьуючих підприємств просто перестала фізично існувати або дійшла до стадії банкрутства. Мова йде насамперед про старопромислові регіони (наприклад, Кіровоградська область), де практично зупинилась промисловість радянських часів, яка була основним постачальником робочих місць, базою формування соціальної інфраструктури, вирішення житлових проблем тощо. Фактично тут відбулося різке скорочення можливостей для самореалізації населення, особливо молоді, що знайшло відображення в трудовій міграції та падінні рівня життя.

Це означає, що певні прошарки населення перебувають поза межами справедливого розподілу та про реальне соціальне партнерство практично не йдеться.

Так, наприклад, великі машинобудівні підприємства кіровоградської області (ЗАТ НВП «Радій», ВАТ «Червона зірка», ВАТ «Гідросила», ЗАТ «Кіровоградграніт», Промислова група «Креатив»), не зважаючи на збільшення випуску продукції в 2013 р. порівняно з 2012 р. на 13,4 %, в тому числі на підприємствах із виробництва машин та устаткування для сільського та лісового господарства — в 1,7 рази, машин та устаткування загального призначення — на 29,8 %, електророзподільної та контрольної апаратури — на 1,8 %, на сучасному етапі розвитку стикаються з рядом проблем, зокрема:

- застарілі основні виробничі фонди та відсутність реальних інвестицій для технологічного оновлення;
- невідповідність виробничих потужностей потенціалу ринків збуту та низький рівень їх завантаження;
- відсутність завершеного виробничого циклу;
- недостатній рівень платоспроможності товаровиробників;
- неконкурентоспроможність багатьох видів продукції та низький рівень впровадження інновацій [4].

В Кіровоградській області на даному етапі формування соціальної відповідальності підприємств спостерігається існування нерозуміння цілісності концепції реалізації соціальної відповідальності, апробованих практик та їх корисності. Як і раніше, соціальна відповідальність залишається орієнтованою на найближче коло стейкхолдерів - державу, власників і персонал (та організації, які його представляють). Більш широке коло зацікавлених сторін (місцеві співтовариства, територіальні громади, регіони, постачальники, споживачі) практично вилучені з даного процесу.

Варто зазначити, що основними напрямками підвищення соціальної відповідальності роботодавців в Кіровоградській області можуть бути:

- добросовісна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавств;
- виробництво та реалізація якісної продукції;
- реалізація корпоративних програм підвищення фаховості співробітників;
- реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;
- реалізація корпоративних програм морального стимулювання персоналу;
- реалізація благодійних і спонсорських проектів;
- участь у формуванні позитивної суспільної думки про компанію.

При цьому досягнути соціального ефекту організації Кіровоградщини можуть наступним чином:

- залучаючи цільову групу до надання послуг і вироблення товарів, тим самим вирішуючи проблеми ресоціалізації, адаптації, терапії, працевлаштування, тощо;
- надаючи якісні послуги та товари представникам цільової групи на пільгових умовах, тим самим задовольняючи їх потреби та покращуючи якість життя;
- ведучи підприємницьку діяльність без будь-якого залучення цільової групи та направляючи доходи від такої діяльності на підтримку соціальної місії неприбуткових організацій;
- застосовуючи інноваційні підходи до вирішення проблем, що реально поліпшать соціальне становище широких верств населення та цільової групи в тому числі.

Все це зумовлює необхідність стимулювання заінтересованості роботодавців до підвищення рівня соціальної відповідальності працівників, що в свою чергу потребує виконання наступних заходів:

- фінансової підтримки підприємств у питаннях професійного навчання працівників;
- підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на соціальний розвиток працівника;

- створення умов для здійснення підприємствами професійного навчання працівників;
- створення належних санітарно – гігієнічних умов праці на підприємствах;
- забезпечення безперервного дотримання колективних договорів, укладених на підприємстві;

Важливо також зазначити обов'язковість зворотного зв'язку, а саме соціальної відповідальності самих працівників в Кіровоградській області, посилення відповідальності яких пов'язане із необхідністю:

- постійного прагнення до підвищення професійних знань через підвищення кваліфікації, читання додаткової літератури тощо;
- просування нових, прогресивних, соціально-важливих ідей, технологій, товарів, послуг тощо, що сприяють зниженню соціальної напруженості та зростання суспільної злагоди;
- усвідомлення власної ролі в компанії як основної складової прогресивного розвитку підприємства в цілому;
- розвитку інноваційного та творчого мислення як основної рушійної сили прогресу, що може бути втілений у розробку стратегічно важливих проектів на підприємстві, впровадження нових технологій та переведення виробництва повністю в автоматизований тип;
- усвідомлення власної екологічної відповідальності, тобто збереження балансу «природа-техніка»;
- неухильного дотримання встановлених на підприємствах норм, положень, правил та інструкцій, направлених на регулювання трудової діяльності працівників;
- освоєння нових методів роботи та технологічних процесів в разі реструктуризації підприємства;
- постійної участі працівників в діяльності організації та розвитку їхньої ініціативи щодо суспільно важливих справ;
- формування соціально орієнтованого мислення, направлено на отримання реальних економічних вигод внаслідок дотримання основних законодавчих положень соціальної відповідальності підприємництва;
- побудови позитивного діалогу працівників з цільовою громадськістю шляхом об'єктивного інформування про діяльність фірми, організації, конкретної особи, аналізу та вивчення громадської думки, особистих контактів і т.д.

На законодавчому рівні в Кіровоградській області необхідно:

- розробка практичних рекомендацій щодо управління трудовою сферою машинобудівних підприємств з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу;
- проведення прес-конференцій, брифінгів та круглих столів з метою формування й підтримки позитивної соціальної думки як роботодавців, так і найманих працівників;
- розробка та впровадження практики регіональної експертизи умов праці, яка покликана забезпечити захищеність працівників, зайнятих на роботах з несприятливими умовами праці;
- створити асоціацію фахівців з охорони праці як добровільну громадську організацію, що дозволяє об'єднати зусилля висококваліфікованих фахівців у сфері поліпшення умов праці та охорони праці;
- проведення на постійній основі моніторингу умов праці та атестації робочих місць з метою прогнозування рівня професійних ризиків на виробництві;
- запровадження сертифікації відповідності професійних знань, умінь та навичок працівників законодавчо встановленим вимогам;
- посилення адміністративної та матеріальної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства України з питань колективно-договірного регулювання трудових відносин як з боку роботодавців, так і найманих працівників;

В окремих регіонах необхідно посилювати різні компоненти соціальної відповідальності, проте в Кіровоградській області зокрема доцільним би було запровадження програми фінансування професійного навчання працівників, реалізація якої передбачає:

- 1) запровадження додаткових пільг для роботодавців, які здійснюють професійне навчання кадрів;
- 2) вирішення на законодавчому рівні питання щодо залучення до фінансування професійного навчання працівників коштів із державного та місцевого бюджетів;
- 3) участь соціальних партнерів у фінансуванні професійного навчання працівників.

При цьому підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання працівників в Кіровоградській області, зумовлює необхідність:

- визначення на законодавчому рівні права роботодавців щодо встановлення за погодженням із професійними спілками терміну, який зобов'язаний відпрацювати працівник, навчання котрого здійснювалося за кошти роботодавця, шляхом затвердження Типового договору на направлення на навчання працівника за кошти роботодавця;

- розроблення та запровадження порядку відшкодування працівниками чи іншими фізичними або юридичними особами роботодавцю коштів, затрачених на їх професійне навчання, у разі порушення ними договірних зобов'язань в односторонньому порядку без поважних причин.

Реалізація вище запропонованих напрямів підвищення соціальної відповідальності роботодавців та найманих працівників в Кіровоградській області може призвести до наступних переваг:

- забезпечення довгострокових перспектив розвитку суспільства;
- створення можливостей впливу на зміни суспільства;
- допомагає розв'язувати соціальні проблеми, в тому числі й працівників організації;
- формування норм моралі в організації;
- забезпечення встановлення доброзичливих відносин між підприємцями (менеджерами) та іншими членами суспільства тощо;

Висновки та пропозиції. Вирішення вищезазначених проблем повинно відбуватися в розрізі соціального діалогу роботодавців та самих найманих працівників Кіровоградщини, адже впровадження нових технологій, створення нового ланцюжка цінностей та диверсифікація виробництва можливе лише при наявності висококваліфікованих кадрів, соціально відповідальних керівників та сприятливих умов праці.

В цих умовах питання соціальної відповідальності бізнесу в Кіровоградській області є як ніколи актуальними. При цьому активна соціальна позиція підприємців має полягати в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі з суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

Негативною тенденцією залишається ще й те, що Україна належить до такого типу країн, де організації (компанії) практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання.

Проведені нами дослідження рівня соціальної відповідальності в Кіровоградській області доводять, що на шляху розвитку соціальної відповідальності виникає дуже багато як загальних, так і специфічних перепон, що призводить до:

- зниження ступеня відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажанням витрачати на це кошти;
- економічної неспроможності організацій забезпечувати гідний рівень заробітної плати та підтримувати стан санітарно – гігієнічних умов праці відповідно до встановлених норм;
- незацікавленості роботодавців до здійснення колективно – договірного регулювання соціально – трудових відносин;
- відсутності заходів щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівників.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Шиманська К.В. Соціальна відповідальність в контексті відносин «працівник-роботодавець»: проблема облікового відображення // Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 3 (12). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. - Житомир: ЖДТУ, 2008. -484 с. - С. 444-455/
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: С 70 монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота, - К.:КНЕУ, 2012.- 501, [3] с.
3. Пояснювальна записка до Інформації про правозахисну роботу ФПО за 2013 рік. Офіційний сайт федерації профспілок Кіровоградської області – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpo.kr.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=220%3A-2013-&catid=60%3A2013-05-31-10-50-32&Itemid=77&lang=uk.
4. Праця України у 2012 році: Статистичний збірник. - К.: Держкомстат України, 2013.-324 с

5. Розвиток колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gufer.net/economika_prats/1307-rozvitok-kolektivno-dogovrnogo-regulyuvannya-socalno-trudovih-vdnosin.html.

6. Пояснювальна записка до Інформації про правозахисну роботу ФПО за 2012 рік. Офіційний сайт федерації профспілок Кіровоградської області – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpo.kr.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=220%3A-2012-&catid=60%3A2012-05-31-10-50-32&Itemid=77&lang=uk.