

# Договор дорожке денег

## Крупный бизнес и власть региона расширяют взаимодействие

ОБЩЕСТВО

Марина Кларисс

ЧИСЛО участников соглашения о социальном партнерстве на уровне области неуклонно растет. Но и сейчас не все представители бизнеса хотят «оформить отношения» с властью и обществом. Почему?

Если в 2007 году 22 крупные компании письменно закрепили свою социальную ответственность перед обществом, то на сегодняшний день их число достигло тридцати.

Практика такого масштабного взаимодействия бизнеса и власти появилась в нашей области не очень давно. И на первых порах, по словам начальника управления социального партнерства областного департамента труда Татьяны Хотеевской, работодатели довольно формально относились к заключению коллективных договоров — неотъемлемой части социальной ответственности работодателя перед наемными работниками. Крупные компании шли на это более охотно, так как через социальное партнерство с властью они формировали в общественном сознании свой позитивный имидж. А вот мелкие компании не особо этим «заморачивались». Однако процесс потихоньку двигался. Тем более что власти области постоянно подчеркивали: если нет коллективного договора в организации — значит, никакой социальной ответственности бизнеса здесь не наблюдается.

На сегодняшний день на предприятии области заключено около четырех тысяч коллективных договоров, что на 20 процентов больше, чем в прошлом году. Но все-таки это не так много по сравнению с общим количеством фирм, компаний, организаций и учреждений, которые зарегистрированы в нашем регионе.

Почему некоторые работодатели до сих пор не торопятся

«оформлять свои отношения» с трудовым коллективом, пытались разобраться члены общественной палаты Кемеровской области. В разговоре участвовали также представители власти и бизнеса.

Дискуссия получилась достаточно острой. К примеру, точка зрения Сергея Алькова, генерального директора одного из маши-

Позиция «дисциплина на предприятии», чаще всего указанная в договоре, притянута за уши. На мой взгляд, социальное партнерство должно заключаться в том, чтобы работодатель мог зарабатывать прибыль и участвовать в социальных программах области, а власть создавала бы необходимые условия для ведения бизнеса».

*Крупные компании именно через социальное партнерство с властью формируют в общественном сознании свой позитивный имидж*

ностроительных заводов, вызвала неоднозначную реакцию собравшихся. «Коллективный договор должен быть обоюдным и взаимовыгодным как для коллектива, так и для работодателя, — напомнил Сергей Германович. — Но что происходит на самом деле? В нем прописываются позиции, которые касаются роста зарплат, лечения, отдыха и льгот непосредственно трудящихся или тех, кто ушел на заслуженный отдых. А что от действия договора имеет бизнес? Если на предприятии нет дисциплины и работники недобросовестно выполняют свои обязанности, их можно и без коллективного договора уволить в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Поэтому мнение, что люди будут лучше работать благодаря имеющемуся колдоговору, — по меньшей мере, заблуждение».

Это мнение поддержал Сергей Пахомов, руководитель департамента по социальному партнерству регионального объединения «Кузбасский союз работодателей»: «Не секрет, что сейчас идет определенное давление на работодателей в сторону улучшения условий труда для наемных работников. И это хорошо. Но вторая сторона явно выпадает из этого договора.

Неудивительно, что точку зрения Михаила Найдова, почетного шахтера Кемеровской области, разделили не все участники встре-

чи: «Если говорить о льготах, которые прописываются в колдоговорах, то мое мнение заключается в следующем. Сегодня стоимость тонны угля доходит до 300 долларов. Так, может быть, правильно было бы отказаться от льгот, а сделать акцент на увеличении зарплат и пенсии? И пусть люди сами решают, куда они будут тратить свои деньги. Посмотрите, что творится с транспортниками. Они уже запутались в многочисленных льготах. Шутка ли: 78 процентов населения имеют льготы! И как в этих условиях развиваться бизнесу? На мой взгляд, соглашение о социальном партнерстве и коллективный договор надо подписывать не с работодателем, который чаще всего является наемным топ-менеджером, а с собственником предприятия, самостоятельно принимающим решения, несущим за них ответственность и отвечающим за их реализацию перед обществом».

КОМПЕТЕНТНО

Владислав Никитенко,

кандидат экономических наук, эксперт-консультант по системам менеджмента:

— Вокруг социальной ответственности бизнеса давно идут дискуссии. В этом диалоге участвуют три стороны — власть, бизнес и общество. Понятно, что общество выступает только «за». Что касается бизнеса и власти, то им необходимо договориться и принять для себя 10 принципов Глобального договора ООН о социальной ответственности бизнеса. И ничего не надо выдумывать! В 2000 году Кофи Аннан предложил миру этот договор, в который вошли такие понятия, как противодействие коррупции, права человека, трудовые отношения и охрана окружающей среды. Тогда появилась внятная система координат, в которой каждый мог найти свое место. К сентябрю 2004 года Глобальный договор поддержали 1800 компаний. И этот процесс продолжается. Уже нарабатаны и

апробированы действенные инструменты. К примеру, трудовые отношения и права человека реализованы в таких стандартах, как OHSAS 18000 (промышленная безопасность и охрана труда) и SA 8000 (социальный менеджмент). Поэтому степень социальной ответственности бизнеса с использованием этих инструментов можно поднять на весьма приличную высоту. Более того, рынок уже сейчас заставляет бизнес идти по этому пути. К примеру, сегодняшняя благотворительность — неотъемлемая ее часть. Если же в целом говорить о кузбасском бизнесе, то он, на мой взгляд, в первую очередь думает о мотивации собственных работников: повышает зарплату, организует отдых и лечение, вкладывает деньги в развитие спорта. Это необходимый минимум, который должен присутствовать на каждом предприятии. А понятие социальной ответственности бизнеса перед обществом все же более емкое...