

ПРИНЦИПИТЕ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ В ПРАКТИКИТЕ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Доцент, д-р Мирослава Пейчева, УНСС

Резюме: Както е посочено в доклада на комисията Брунтланд , “Устойчивото развитие е развитие, което отговаря на потребностите на настоящето, без да излага на риск възможностите на бъдещите поколения да посрещат своите собствени нужди“¹. Проблематиката за устойчивото развитие е сложна и отговорна. За постигане на устойчиво развитие е необходим баланс между икономически, социални и екологични аспекти на човешката дейност, но не без значение са човешките качества като: решителност при вземането на решения, смелост и етичност в изпълнението им. Затова „устойчивото развитие поставя на сериозно изпитание всяко едно управление“², включително и управлението на човешките ресурси. Последните години сме свидетели на инкорпориране на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси. Тук, основните принципи за справедливост, отчетност, прозрачност, етичност, зачитане интересите на заинтересованите страни, спазване върховенството на закона, спазване на човешките права и социално отговорно поведение се реализират посредством осигуряване на равни възможности, безопасни и здравословни условия на труд, обучение и развитие на човешките ресурси, развитие на стратегия за социална отговорност, свободно сдружаване и колективно договаряне, забрана на детски труд, недопускане на дискриминация.

Въпреки усилията за изпълнение на принципите за устойчиво развитие в управлението на човешките ресурси, все още сме свидетели на редица проблеми като: работещи бедни, фатални трудови злополуки, полагане на детски труд, безнаказано забавяне на трудови възнаграждения, системно полагане и неизплащане на извънреден труд. Подобни практики създават предпоставки за неустойчиво развитие и застрашават не само бъдещето, но и настоящето поколение.

¹ Световната комисия по околна среда и развитие (Комисията Брундланд), Доклад „Нашето общо бъдеще“,1987г.

² Сотирова, Е., В.Иванова, Световна икономика, Тракия-М, С., 2015, с.298

Въведение

Едно от основните предизвикателства през 21 век е осигуряването на устойчива икономика и общество. В концепцията за устойчиво развитие е залегнала идеята за справедливост между поколенията и за синхрон и балансираност между икономически, социални и екологични аспекти на човешката дейност. На макроикономическо ниво това означава да бъдат удовлетворени потребностите на настоящото и бъдещо поколение по отношение на достъп до вода, здравеопазване, образование, заетост, борба срещу глада и недохранването. Една от основните предпоставки за постигане на целите на устойчиво развитие на макроикономическо ниво е инкорпориране на принципите за устойчиво развитие в управлението на човешките ресурси на микроикономическо ниво.

Цел на концепцията за устойчиво развитие е и намаляване на различията между богати и бедни. „През последните три десетилетия възнагражденията на хората с ниски доходи (90-те процента на дъното) са нараснали само с около 15%, докато при единия процент на върха този ръст е почти 150%, а при 0,1-ия процент той е 300%.”³

„Хората от единия процент лесно печелят богатствата, но правейки това, те не осигуряват на 99 – те процента нищо освен безпокойство и несигурност”⁴. Както казва Джоузеф Стиглиц „Нещо се е случило с нашата ценностна система, когато правенето на повече пари оправдава средствата...”⁵. „Деграцията на ценностите е стигнала до „такава степен, че всичко става възможно и никой не е отговорен.”⁶

В подобна обстановка, прилагането на практика на идеята за устойчиво развитие е повече от необходимо. Защото задълбочаването на социалното разслоение на обществото и ширещата се морална нищета ще изложи на риск, не само бъдещите, но и настоящите поколения, като постави под съмнение тяхното съществуване.

Разбиране и принципи за устойчиво развитие

Поддържаме разбирането, че “Устойчивото развитие е развитие, което отговаря на потребностите на настоящето, без да излага на риск възможностите на бъдещите поколения да посрещат своите собствени нужди”⁷. „През 1992 година в Рио де Жанейро

³ Стиглиц, Дж. Цената на неравенството, Как днешното разделено общество застрашава бъдещето ни, Изток – Запад, 2014, с.46

⁴ Пак там, с.16

⁵ Пак там, с.17

⁶ Пак там, 2014, с.18

⁷ Световната комисия по околна среда и развитие (Комисията Брунтланд), Доклад „Нашето общо бъдеще“, 1987г.

се провежда Втората среща на върха за Земята⁸. На този форум концепцията е доразвита с въвеждането на дефиницията за „трите стълба“, която се отнася до хармоничното взаимодействие между икономически просперитет, социална справедливост и съхранена околна среда. За постигане на устойчиво развитие е необходимо поведение, основано на принципите за устойчивост, отговорност и прозрачност.

Принципът „**устойчивост**“ изисква да се формира отговорно мислене и поведение, което да се ръководи от разбирането, че взетите решения и предприетите действия днес, оказват влияние на бъдещето на поколенията, околна среда и икономика. Принципът „**отговорност**“ изисква отговорното поведение, което да се превърне в норма на индивидуално и организационно поведение. Друг принцип е принципът на **прозрачността**. Той изисква външните и вътрешните потребители на една организация да разполагат с една и съща информация за предприетите от организацията действия.

Принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси

Едно от основните задължения на управлението на човешките ресурси е да гарантира, че организацията прилага устойчив подход в управлението на служителите си. Интегрирането на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси е основна предпоставка за устойчиво развитие на организацията. Затова принципите за устойчиво развитие трябва да намерят място в практиките по планиране на приемствеността, набиране и подбор на персонала, задържане на персонала, обучение и развитие, заплащане на труда.

Доказателство за конкретните ползи от интегрирането на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси е изследването на КРМГ⁹, което показва, че сред служителите, които не чувстват лоялност, справедливост и почтеност в управлението само 20% биха препоръчали настоящите си работодатели на свои близки. За разлика от тях 80% от служителите, които чувстват етично управление, биха препоръчали работодателя си за работа на свои близки.

⁸ <http://shtastlivetzadiary.blogspot.bg/2011/03/2010-2011.html>

⁹ The University of Cambridge Programme for Industry, HRH The Prince of Wales's Business & Environment Programme, The World Business Council for Sustainable Development, Human resources and sustainable development, <http://www.cisl.cam.ac.uk/publications/publication-pdfs/hr-briefing.pdf>, p.5

Къде и как трябва да се проявяват принципите за устойчиво развитие в практиката по управление на човешките ресурси?

В практиките по набиране и подбор на персонала трябва да се игнорират възможностите за допускане на дискриминация, основана на пол, възраст, религия, етническа принадлежност, партийна принадлежност и други.

В практиката по назначаване на персонала трябва да се търсят възможности за гъвкаво наемане на работна сила и за работа от къщи за определена категория лица. Например, за студенти, добра практика в света са стажантските програми, които се признават за професионален опит и се провеждат по време на летните ваканции на студентите, без да се налага нарушаване на установените в университетите правила. Друга възможност е предлагането на гъвкаво работно време, което не възпрепятства посещаването на учебните занятия.

В практиката по обучение на човешките ресурси се изисква изграждането на система за постоянно поддържане на професионалната квалификация. Поддържането на професионалната квалификация е не само лична отговорност, но и отговорност на работодателя. Реализацията на този принцип е дългосрочна инвестиция за устойчива заетост.

В практиката по трудови възнаграждения се изисква спазване на принципа за „равен труд, равно заплащане“. И още, равнището на трудовото възнаграждение трябва да удовлетворява първичните потребности от пирамидата на Маслоу. В противен случай ще бъде затруднено възпроизводството на хората. Като следствие от този факт, те ще бъдат лишени от възможността за самоусъвършенстване.

Последствия от нарушаване принципите на устойчивото развитие в практиките по управление на човешките ресурси

Нарушаването на принципите на устойчивото развитие в практиките по управление на човешките ресурси може да бъде експлицитно и тацитно. Примери за **експлицитно** (явно) нарушаване на принципите са: забавяне на трудовите възнаграждения, дискриминационни изисквания в процеса на подбор, нарушаване на принципите за равенство в заплащането за равен труд.

- **Нарушаването на принципа за отговорно поведение в практиката по заплащане на труда.** Едно от изискванията на социалните измерения на устойчивото

развитие е „елиминирани на моделите на неустойчиво потребление“¹⁰. Може ли да е устойчиво потреблението с неустойчиви възнаграждения? Риторичен въпрос! Доказателства за нарушение на този принцип в България са статистическите данни, които показват, че 210 (двеста и десет) милиона лева са забавените трудови възнаграждения, които са били в следствие изплатени след проверки на Главна инспекция по труда¹¹. Последствията от забавени изплащания на трудови възнаграждения, безспорно води до неустойчиво потребление, необслужване на кредити и текущи сметки, намаляване на обема на производството, на количеството оказани услуги, до реструктуриране на организациите, съкращаване на персонал, нарастване на безработицата.

- **Нарушаването на изискванията за отговорно поведение в практиката по равни възможности и защита срещу дискриминация в труда.** Често срещана практика в обявите за вакантна длъжност в частния сектор е изискването за професионален опит от поне 2 години за най-ниска позиция. Възниква въпросът как ще започнат работа студенти, например, които устойчиво са трупали знания в университетите, в които (не само български, но и чуждестранни) е поставено изискването за присъствие на лекции и упражнения. Възниква и въпросът не е ли това дискриминация на съвестните, които са спазвали поставените в университетите правила? Не е ли това дискриминация на младите хора, предвид и фактите, че младежката безработица (15-24 годишни) в България в периода 2004 -2013 е 28,4% ¹²? По отношение на младежите, които се стремят към придобиване на по-високо образование се насажда разбирането, че студентите трябва от рано да започват работа и паралелно да трупат знания в университета. Никой не възразява срещу тази идея, но при условие, че това не излага на риск възможността на студентите да продължат университетското си образование, съобразно правилата, установени в тях.

- **Нарушаване на изискванията за равенство в заплащането.** Основен принцип на социално отговорното поведение е „за равен труд равна заплата“. Доказателство за нарушение на този принцип е факта, че жените в България продължават да получават средно с 15,7 % по – малко от мъжете¹³. Съгласно същия източник на информация,

¹⁰ Сотирова,Е., В. Иванова, Световна икономика, Тракия М, 2015, с. 303

¹¹ <http://www.gli.government.bg/page.php?c=47&d=736>, 03.12.12

¹² Пак там, с.27

¹³ Баева,С., Най-дискриминирани в заплащането са жените между 35 и 44 г.

Източник: Национален статистически институт, Евростат, Последните обработени данни са от 2010г.
<http://www.ngobg.info/bg/documents>

петдест и пет дни повече годишно трябва да работи една жена в България на възраст 40 години за да получи същата заплата както мъж на същата възраст.

- **Нарушаване на изискванията за недопускане на дискриминация.** В практиката по привличане на персонал, често се поставя изискване за попълване на дата и година на раждане в Европейския формат на автобиография. Традиционно в автобиографията на кандидатите за вакантна длъжност се поставя изискването за описание на годините, през които е придобито конкретно образование и образователна степен и професионалният опит. По този начин работодателят се ориентира за възрастта на кандидата и има възможност да оцени риска от наемане на кандидат под законно определената възраст. Затова, поставяне на изискване за попълване на дата и година на раждане в Европейския формат на автобиография, навежда на мисълта както за използването на нетрадиционни методи (които са определяни като дискриминационни) в подбора на персонал, така и за дискриминация по възраст.

Тацитното нарушаване на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси е реално съществуващо, но трудно доказуемо. Обикновено се отнася до нарушаване на основни човешки права и трудово законодателство. Примери за тацитно (скрито) нарушаване на принципите за устойчиво развитие в практиките по управление на човешките ресурси са: недеklarирана заетост, подписване на декларации със забрана за бременност и раждане, подписване на декларации за забрана на сключване на граждански и/или църковен брак.

- **Нарушаване на изискванията за отговорно поведение в практиката по назначаване и заплащане на труда.** Една от предпоставките за младежката безработица е „недеклариранията заетост“¹⁴. Недеклариранията заетост е резултат от поведението на социално безотговорни работодатели, които прилагат нерегламентирани отношения в назначаването и заплащането, като осигуряват младежите на по-нисък доход или изобщо не ги осигуряват. „.....близо 40% от работещите младежи са осигурени на по-нисък доход от този, който получават, или не са осигурени изобщо. България традиционно е определяна като страната членка на ЕС с най-високо ниво на недеklarираната заетост“¹⁵. Тази практика има негативни последствия за бъдещото развитие на младежите, защото ограничава бъдещата им професионална реализация, създава рискове от ниски обезщетения или липса на такива при евентуална трудова злополука. Съществуват и още

¹⁴ Институт за пазарна икономика, Младежката безработица в България, причини, предизвикателства, последствия http://www.bednostbg.info/var/docs/reports/Youth_Unemployment_IME.pdf, 2009-2014, с.19

¹⁵ Пак там

рискове, свързани с увеличаване на честотата и продължителността на периодите на безработица. Като резултат от това е „scarring“ ефекта, който се изразява в „потенциален спад в нивата на бъдещите доходи, загубата на умения или пропускането на възможности за тяхното придобиване, както и увеличаващия се риск от бедност вследствие на периоди на продължително социално изключване.“¹⁶

В тази връзка са и прилаганите в практиката трудови договори за четири часов работен ден, със заплащане за същото количество часове, но количеството на реално отработени часове обикновено са шест или осем. Не е учудващо, че в България, по данни на КНСБ през 2013 година, работещите бедни са 1,7 милиона души. „Да работиш и да не можеш да си покриеш сметките. Това е ужасен феномен“¹⁷. Резултат от тази ситуация е, че 51 % от децата на България живеят в пълна бедност и мизерия, лишени от храна, дрехи и обувки¹⁸. И още, 75 % от хората в България са депресирани, между 5000 и 6000 хиляди годишно са опитите за самоубийство¹⁹.

- **Нарушаване на принципа за сигурност в заетостта с поставяне на изискване за подписване на молба за напускане по взаимно съгласие, без конкретна дата, още в деня на назначаване.** Тези молби не фигурират в досиетата на служителите и не са обект на контрол. По този начин работодателите получават свобода самостоятелно да попълнят датата за напускане, по всяко време. Подобна практика повишава несигурността на хората в утрешния ден, води до стрес и често до нелоялно поведение на служителя.
- **Нарушаване на основни човешки права с поставяне на условия за майчинство и встъпване в граждански брак.** В управлението на човешките ресурси се среща практиката работодателите да поставят условия за попълване на декларация от служителите, с която те декларират, че няма да встъпват в граждански брак през следващите 5 години или да декларират, че няма да изискват отпуск за бременост, раждане и майчинство за същия период. Тези декларации не се съхраняват в досиетата на служителите. Те няма как да попаднат в обхвата на контрол. В същото време, в трудовото законодателство няма разпоредба, която да позволява на работодателя да

¹⁶Институт за пазарна икономика, Младежката безработица в България, причини, предизвикателства, последици http://www.bednostbg.info/var/docs/reports/Youth_Unemployment_IME.pdf, 2009-2014, с.19

¹⁷Зайкова, Мика, http://profit.bg/news/Rabote%D1%89ite-bedni-v-Bylgariq-veche-sa-1.7-mln.-dushi-/nid-115480.html?utm_source=flip.bg, 19 ноември 2013

¹⁸ Борисова, М. по данни на Иванов, П. Център за демографска политика, Всеки ден, 01.09.2014г.

¹⁹ Борисова, М. по данни на Иванов, П. Център за демографска политика, Всеки ден, 01.09.2014г.

осъди служителка или служител за нарушаване на подписаните декларации с подобни текстове. Една от причините, поради която служителите спазват тези изисквания на конкретни работодатели е атрактивното заплащане, а друга е недостатъчната правна култура. Последствията от тази практика в управлението на човешките ресурси е намаляване на раждаемостта (през 2013 година раждаемостта в България е 55309 живородени деца, което е по-ниска раждаемост от 1945 година, когато са били родени 63891)²⁰, отрицателен естествен прираст и като цяло демографски проблеми (България се топи с 220 души на ден)²¹, които от години са факт за страната.

Заклучение

Прилагането на практика на концепцията за устойчиво развитие оказва влияние и върху репутацията на работодателите, предоставя възможност за отсяване на социално отговорните от социално безотговорните работодатели.

В подкрепа на това твърдение са множество изследвания. Едно от тях²² показва, че нарушаването на принципите на устойчиво развитие и проявата на социално безотговорно поведение оказва съществено влияние на поведението на студентите, например. 53% от анкетиранияте отговарят, че не биха работили в такава организация, 50% от анкетиранияте не биха инвестирали в социално безотговорна организация, 42% говорят открито пред приятелите и близките си срещу социално безотговорните организации, 34% не потребяват продуктите на социално безотговорните организации и 7% участват в кампании срещу социално безотговорните организации.

В глобален мащаб резултатите от цитираното изследване, показват²³, че в социално безотговорни организации не биха кандидатствали за работа: 70% от анкетиранияте в Северна Америка, 62% от анкетиранияте в Океания, 56% от анкетиранияте в Западна Европа, 49% от анкетиранияте в Латинска Америка, 47% от анкетиранияте в Източна Европа, 46% от анкетиранияте в Азия, 42% от анкетиранияте в Близкия Изток и Африка.

²⁰ Маркарян, А., България удря ново дъно по раждаемост – бебета 2013 най-малко от 1945 г. http://offnews.bg/news/Общество_4/24_ноември_2013

²¹акад. Петър Иванов, България е най-изчезващата страна в света, топи се с 220 души на ден, http://society.actualno.com/Bulgarija-e-naj-izchezvashtata-dyrjava-v-sveta-topi-se-s-220-dushi-na-den-news_473596.html, 18.05.2015

²² The University of Cambridge Programme for Industry, HRH The Prince of Wales's Business & Environment Programme, The World Business Council for Sustainable Development, Human resources and sustainable development, <http://www.cisl.cam.ac.uk/publications/publication-pdfs/hr-briefing.pdf>, p.5

²³ Пак там

Безспорно идеята за устойчиво развитие е „една от фундаменталните ценности на света днес. То обхваща такива важни аспекти за гражданите като поддържането и увеличаването на жизненото равнище, изграждането на сигурно, здраво и базирано върху социалната интеграция общество, гарантирането и опазването на екологично чиста околна среда.“²⁴ Практическото приложение на концепцията за устойчиво развитие е възможно, когато принципите на тази идея станат модел на поведение в управлението на организациите и държавите. Разбира се, за отстояването на тези принципи се изисква решителност при вземането на решения, смелост и етичност в изпълнението им.

²⁴С.Екатерина, В.Иванова, Световна икономика, Тракия М, 2015, с.298