

**І.В.Лебедев,**

канд. іст. наук, доцент, доцент

Одеського державного економічного університету

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: МОДЕЛЬ ДЛЯ УКРАЇНИ**

*Анотація. Розглядаються передумови виникнення, сутність і механізм реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності, її роль у забезпеченні сталого соціально- економічного розвитку.*

*Аннотация. Рассматриваются предпосылки возникновения, сущность и механизм реализации концепции корпоративной социальной ответственности, ее роль в обеспечении стабильного социально-экономического развития.*

*Summary. Pre-conditions of origin, essence and mechanism of realization of conception of corporate social responsibility, its role in providing sustainable social & economic development are examined.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** корпоративна соціальна відповідальність, соціальне партнерство, людський і соціальний капітал, концепція «гідної праці».

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** корпоративная социальная ответственность, социальное партнерство, человеческий и социальный капитал, концепция «достойного труда».

**KEYWORDS:** corporate social responsibility, social partnership, human and social capital, conception of «decent work».

**Постановка проблеми.** Реалізація неоліберальної стратегії трансформації економіки України привела її до глибокої кризи: валовий внутрішній продукт за період 1992—1998 рр. скоротився у 2,5 рази, і після наступних дев'яти років зростання ВВП ледь сягнув 74,1 % від рівня 1990 р. Реальні доходи населення скоротилися у 3 рази [1, с. 1,6]. Індекс розвитку людини в Україні у 2008 році був на 21 пункт нижче за рівень 1990 р. [2]. Склалося порочне замкнуте коло: неефективна економіка не дозволяє достатньою мірою задовольняти соціальні потреби трудящих, накопичувати людський і соціальний капітал, що, у свою чергу, гальмує поступальний розвиток економіки.

**Мета статті.** Визначити передумови виникнення, сутність і механізм реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності, дослідити її роль у забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності розглядалися у працях іноземних та українських учених Ф. Котлера, Н. Лі [3], А.І. Амоши, О.А. Грішнєвої, Ю.Е. Благова, О.М. Петроє [4]. Однак специфічні особливості розвитку України не дозволяють автоматично переймати досвід розвинених країн. Тому, незважаючи на досить широке коло розглянутих у науковій літературі теоретичних та практичних питань, актуальним залишається розробка теоретичних і методичних засад розвитку і впровадження КСВ, виходячи з соціально-економічних реалій країни.

Європейські прагнення України зобов'язують її дотримуватися європейських соціальних стандартів, у тому числі і в оплаті праці. Зокрема, ст. 4 Європейської соціальної хартії (ЄСХ), яку Україна ратифікувала у 2006 р., передбачає право працівників на таку винагороду, яка б забезпечила їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Згідно з ЄСХ мінімальна зарплата повинна складати 68 % від середньої зарплати, яка, у свою чергу, повинна бути в 2,5 разу вище прожиткового мінімуму. Однак в Україні ці європейські соціальні стандарти не виконуються, рівень мінімальної заробітної плати до грудня 2009 р. був нижчий за прожитковий мінімум (рис. 1).

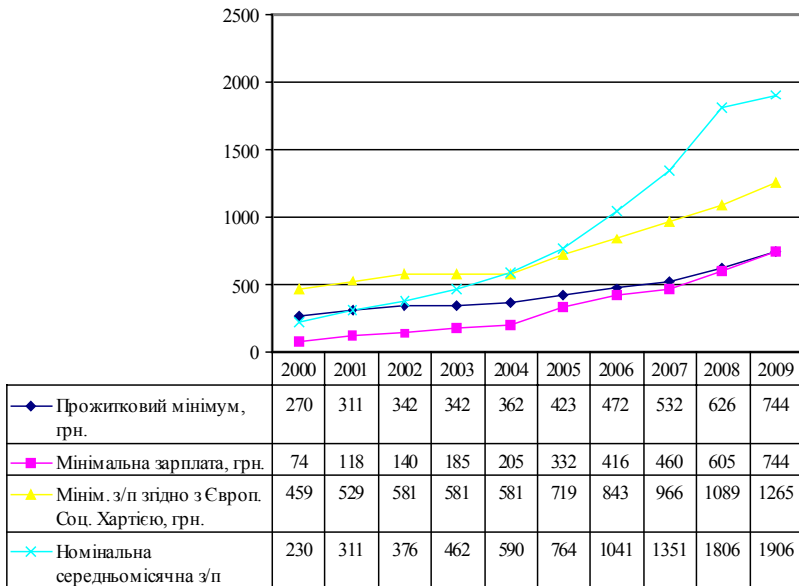


Рис. 1. Прожитковий мінімум, номінальна і мінімальна заробітна плата найманих працівників в Україні (складено за даними [5, 6])

Сучасне розуміння сталого, збалансованого і цілісного розвитку передбачає взаємну обумовленість його соціальних та економічних параметрів. Під впливом поширення загальної тенденції соціалізації економіки в теорії та практиці управління у розвинених країнах широкого поширення отримала концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Суспільно-політичні передумови впровадження цієї концепції асоціюються з розвитком соціально-орієнтованої ринкової економіки і соціальної правової держави, становленням системи соціального партнерства, політичної та виробничої демократії.

Впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності, як свідчить світовий досвід, можливе тільки на засадах соціального партнерства при взаємодії «трьох стовпів» соціуму: держави, бізнесу, профспілок та інших неурядових організацій громадянського суспільства. Їх дії у цьому напрямку знаходяться в діалектичному взаємозв'язку, взаємно доповнюючи, розвиваючи і підтримуючи один одного. Соціальний діалог доповнює класичну парламентську демократію, надаючи можливість великим суспільним групам брати участь у формулюванні та прийнятті рішень стосовно економічної та соціальної політики.

Враховуючи досвід розвинених країн, Україна приступила до будівництва системи соціального партнерства на основі ратифікованих Україною конвенцій і рекомендацій МОП. Вже створено законодавчу базу, сформовано тристоронні комісії на національному, галузевому, регіональному рівнях; напрацьовані методики ведення переговорів і укладення Генеральної угоди на національному рівні, галузевих і регіональних угод, колективних договорів на підприємствах. Це дає підставу говорити про сформованість системи соціального партнерства, здатній регулювати соціально-трудові відносини.

Стрижнем системи соціального партнерства в Україні є Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців (сторона власників) та всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок (сторона працівників), що укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [7]. Діюча Генеральна угода на 2008—2009 рр. була підписана у квітні 2008 р. і пролонгована на 2010 р. [8]. У першому розділі Генеральної угоди передбачено, зокрема, такі заходи:

- створити умови для участі представників профспілкових організацій відповідного рівня у роботі наглядових рад господарських товариств з правом дорадчого голосу;

- сприяти запровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту соціальної звітності «SA-8000» (Social Accountability);

- сприяти приєднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність;

- забезпечити створення не менш як 1 млн робочих місць за всіма видами економічної діяльності щороку;

- забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці не менш як на 25 % щороку та випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту. У разі виникнення на підприємстві (в установі, організації) заборгованості із заробітної плати вживати заходи щодо її ліквідації (але не вказано, які конкретно — *прим. авт.*).

Генеральна угода 2008 р. при всіх її перевагах ще страждає декларативністю, має слабе економічне обґрунтування, нечітко сформульовані принципи вирішення актуальних для суспільства проблем, таких як подолання бідності, впровадження дієвого механізму підвищення зарплати пропорційно зростанню цін, індексація зарплати, що не була виплачена вчасно, участь трудящих в управлінні і прибутках підприємств, налагодження доступного медичного обслуговування, професійної освіти тощо. Реалізація концепції соціального партнерства здійснюється не без проблем і стикається з певними труднощами. Генеральні угоди підписуються нерегулярно, з великим запізненням по термінах і по багатьом пунктам не виконуються. Тристороння процедура узгодження інтересів соціальних партнерів за участю уряду нерідко носить необов'язковий і формальний характер, бо сторони фактично не несуть відповідальності за зрив угод. На відміну від західних держав, де тристоронні угоди і колективні договори вважаються нормативними документами на рівні закону, в Україні вони у багатьох випадках залишаються лише у вигляді рекомендацій. Галузеві тарифні угоди у ряді випадків носять декларативний характер і залишаються на папері, оскільки за працедавця їх підписують міністерства і відомства, що не мають на те достатніх повноважень від підприємств недержавної форми власності. Формальний підхід до укладання колективних договорів обумовлює недостатню ефективність їх дій і слабкий вплив на прийняття урядових рішень у сфері регулювання зайнятості, організації праці та її оплати, надання соціальних гарантій. Недоліком у розвитку соціального партнерства на найнижчому рівні є зменшення

частки працівників, охоплених колективними договорами з 98 % у радянські часи, до 61 % у 1995 р. Правда, потім ситуація почала змінюватися на краще: кількість працівників, охоплених колективними договорами, була у 1999 р. — 71,9 %, у 2002 р. — 80,3 %, а у 2004 р. — 83,1 % [9, с. 75].

Серйозною перешкодою для становлення механізму соціального партнерства є розпад ціннісно-нормативної системи суспільства, обумовлений його кризою, такий його стан, коли й органи влади, і значна частина населення не дотримуються існуючих законів та інших соціальних норм, байдуже сприймають порушення норм іншими, що виражається у відчуженні людини від суспільства.

Відмітною особливістю нашої країни є висока соціальна напруженість у суспільстві, зростаюча конфліктність. Соціальна структура в Україні придбала характерні риси суспільства раннього капіталізму, якому властиві конфлікти, інтенсивний процес люмпенізації, криміналізація соціальних відносин, особлива значущість асоціальних структур, зростання корумпованості бюрократичного апарату. Крім того, особливістю нашої дійсності є відсутність культури партнерських стосунків, легітимності соціальної співпраці у свідомості мас. Більшість суб'єктів громадянського суспільства (партії, рухи, союзи і т. д.), орієнтовані на рішучі методи боротьби за свої інтереси, на конфронтацію. Ідеї злагоди і компромісів не відображені у діяльності державних інституцій, не вносяться до суспільної свідомості.

Успіх у реалізації концепції соціального партнерства багато в чому залежатиме від позиції, активності й ролі профспілок як наймасовішої громадської організації трудящих. Сьогодні профспілки України відстоюють права працівників у складній обстановці: мають місце як прагнення підприємців до створення «ручних» профспілок, так і розкольницькі дії з політичних, націоналістичних і просто амбітних мотивів окремих діячів. Відбувається скорочення чисельності членів профспілок, з 26 млн осіб у 1990 р. до 15 млн осіб у теперішній час, тобто профспілками охоплено лише 66,5 % працівників [9, с. 75], що створює додаткові фінансові й організаційні труднощі.

Низька соціальна активність трудящих, незрілість і роз'єднаність українських профспілок, нечітке уявлення про свою роль у суспільстві, формальний підхід до укладання колективних договорів обумовлюють недостатню ефективність їх дій і слабкий вплив на прийняття урядових рішень у сфері регулювання зайнятості, організації праці та її оплати, надання соціальних гарантій. Українським трудящим притаманні настрої соціального відчуження, пасивності та

апатії, відсутність активної громадянської позиції, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до практичних дій у захист своїх прав та інтересів.

Як свідчить більш ніж двовіковий досвід світового профспілкового руху, лише сильні об'єднані профспілки здатні дати відповідь на виклики часу, гідно представляти і захищати інтереси трудящих. Успіх можливий лише на шляху зміцнення профспілкової солідарності й єдності, підвищення масовості й ефективності колективних дій профспілок, демократизації профспілкового життя, зміцнення взаємодії з організаціями громадянського суспільства. Потреба в активізації діяльності профспілок у захист прав та інтересів трудящих особливо актуальна в сучасний період, що оголив і підсилив соціально-економічні протиріччя.

Для популяризації і впровадження в Україні концепції корпоративної соціальної відповідальності треба насамперед визначитися з основними цілями КСВ, які, на нашу думку, полягають у наступному:

- сталий економічний розвиток, здобуття прибутку не за будь-яку ціну, а шляхом задоволення розумних матеріальних і духовних потреб працівників, споживачів і суспільства в цілому;

- дотримання прав трудящих в області соціально-трудових відносин, залучення їх до участі в управлінні підприємствами, реалізація концепції «якості трудового життя»;

- нагромадження людського і соціального капіталу, що у сучасних умовах є найважливішим чинником конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності;

- підтримка у суспільстві стабільності та злагоди за допомогою соціального партнерства, діалогу, відповідальності і самообмеження;

- розвиток традицій чесного і добросовісного підприємництва по відношенню до партнерів, споживачів, суспільства;

- охоронна природи, навколишнього середовища, ресурсозбереження.

**Висновки.** Оцінюючи загальну картину розбудови в Україні соціально-орієнтованої економіки, впровадження механізму соціального партнерства і впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності, можна зробити висновок, що ці процеси знаходяться доки на самому початку шляху. Це пояснюється як суб'єктивними причинами, зокрема, досить широко поширеними в наших підприємницьких, політичних колах і експертному співтоваристві неоліберальних теорій, так і об'єктивними обставинами, головною з яких є вузькість групи економічно успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання.

Тому навряд чи втілення в життя концепції і практики корпоративної соціальної відповідальності в Україні здатне йти швидко, особливо якщо воно буде пущено на самоплив і не створюватимуться умови і правила, його стимулюючі.

Активну роль у поширенні концепції корпоративної соціальної відповідальності повинні зіграти органи державної влади різних рівнів, профспілки та інші інститути громадянського суспільства. Немало могло б зробити і наукове експертне співтовариство, яке починає все активніше включатися в розробку як загальної проблематики корпоративної соціальної відповідальності, так і її вітчизняної специфіки. Впровадження концепції КСВ у нашій країні відбувається у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальної моделі корпоративної соціальної відповідальності у наших умовах і розробка ефективного механізму її реалізації.

### **Література**

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ.
  2. Статистичний щорічник України за 2008 рік. — К.: Видавництво «Консультант», 2009. — 566 с.
  3. *Котлер Ф., Н. Лі.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
  4. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: розуміння та впровадження. — К., 2005. — 48 с.
  5. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. — К.: НВЦ НБУВ, 2009. — 687 с.
  6. *Зарвовський В. С.* Організація соціального партнерства в Україні на найнижчому (виробничому) рівні // Економіка & держава. — 2007. — № 3. — С. 74—76.
  7. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки. [Електроний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com\\_content](http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content).
  8. Основні показники ринку праці: Державний комітет статистики України [Електроний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
  9. Human Development Report 2009: Ukraine — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: <http://hdrstats.undp.org/en/countries>.
- Стаття надійшла до редакції 21.10.2010.