

4. *Дослідження державної фінансової підтримки громадських організацій України, проведене Українським незалежним центром політичних досліджень у 2010 році.* [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ucipr.kiev.ua/files/books/finance_NGO_2010.pdf

5. *Біла книга.* Реформування законодавчого середовища для розвитку громадянського суспільства в Україні. — К.: ПРООН, 2011. — 32 с.

А. В. Ільєнко, асистент,
кафедра економіки праці та управління персоналом,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ: РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ ТА НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА

В умовах глобалізації економіки зростає рівень конкуренції приватного бізнесу у боротьбі за споживача. Соціальна відповідальність бізнесу або корпоративна відповідальність бізнесу (КСВ), як соціальний феномен, надає конкурентні переваги організації у боротьбі як за ринки збуту, так і за висококваліфікований персонал.

У науковій літературі існує багато підходів до визначення соціальної відповідальності бізнесу. За версією Світової ради компаній зі сталого розвитку, КСВ — це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом.

За визначенням організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСД), сталий розвиток передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи (policies and practices).

Щоб зрозуміти сутність соціальної відповідальності бізнесу, необхідно розглянути складові КСВ. На нашу думку, необхідно розрізняти структуру соціальної відповідальності бізнесу з точки зору роботодавця та найманого працівника.

КСВ, з точки зору роботодавця (організації), включає:

— *відповідальність за якість продукції та наданих послуг.* КСВ полягає у відповідності стандартам вибраним організацією для дотримання, як національним, наприклад ДСТУ, так і міжнародним, наприклад ISO 9000, ISO 14000 тощо. Стандарти можуть стосуватися лише якості продукції (запроваджуються СТУ в ор-

ганізації та, як правило, мають нижчі вимоги ніж національні стандарти) або стандарти системи менеджменту якості продукції (системи менеджменту якості продукції, наприклад, ДСТУ ISO 9001:2009 — аналог ISO 9001:2008);

— *відповідальність за обслуговування споживачів та надання супутніх послуг.* Якщо організація надає послуги, що пов'язані з обслуговуванням основних видів продукції чи наданих послуг, обслуговування споживачів набуває великого значення. Організація може користуватися власними стандартами та застосовувати стандарти ISO серії 10000 (Технології підтримки), що стосуються задоволеності споживачів. До стандартів ISO серії 10000 відносять: 1) ISO 10001. Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Керівництво, що стосується кодексів поведінки організації; 2) ISO 10002. Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Керівництво щодо звернення зі скаргами споживачів в організації; 3) ISO 10003. Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Керівництво щодо вирішення спорів поза організацією. 4) ISO/TS 10004. Менеджмент якості. Задоволеність споживачів. Керівництво з моніторингу та вимірів (На стадії проекту стандарт ISO/DIS 10004);

— *відповідальність за дотримання умов бізнесу з діловими партнерами.* Це означає, що організація дотримується укладених договорів, фінансова звітність компанії є прозорою. Організація має професійні стандарти діяльності та дотримується їх;

— *відповідальність за соціально-трудова відносини в організації.* КСВ полягає у створенні умов для гідної праці для найманих працівників, включаючи роботодавців. Крім закріплення у внутрішніх організаційних, розпорядчих обов'язкових документах (наприклад, колективний договір, трудовий контракт тощо), цьому відповідає стандарт SA 8000 (Social Accountability 8000) — соціальна відповідальність 8000), що покращує умови праці та життєвий рівень працівників. Цей стандарт встановлює критерії для оцінки наступних аспектів: дитяча праця, примусова праця, здоров'я та техніка безпеки, свобода професійних об'єднань та право на переговори між роботодавцем та профспілками про укладання колективного договору, дискримінація, дисциплінарні стягнення, робочий час, компенсації, система управління. Наявність сертифікату за стандартом SA 8000 означає, що ні один з постачальників, партнерів компанії не працює більше 48 годин чи 6 днів на

тиждень, а зарплата працівників організації не менша реально-го прожиткового мінімуму та працівники матимуть стабільний дохід;

— *відповідальність за дотримання законодавства*. КСВ по-лягає у дотриманні правил гри встановлених державою: своє-часну сплату податків, виплату зарплати, відсутність заборго-ваності із заробітної плати тощо. Дотримання національного законодавства організацією має носити соціальний характер для споживачів і найманих працівників, тобто не наносити шкоди. У іншому випадку дотримання законодавства носитиме формальний характер. Наприклад, порушення законодавства про екологію та виплата незначних штрафів, не носить соціаль-ного характеру;

— *відповідальність за екологічну складову виробництва, надання послуг*. Екологічна складова КСВ передбачає дотри-мання норм законодавства країни, стандартів ISO та приватних стандартів. Головна мета створення не тільки безпечної продук-ції чи надання послуг, а й не забруднення навколишнього се-редовища. Найбільш різноманітна категорія приватних стандар-тів має відношення до соціальних та екологічних аспектів, які часто пов'язані з вимогами, сертифікацією та програмами мар-кування. Ці стандарти також стосуються таких питань, як вуг-лецевий слід, еко-маркування, раціональне використання при-родних ресурсів (лісових, водних, повітряних, земельних ресурсів і корисних копалин), дотримання принципів справед-ливої торгівлі, підзвітності організацій і відповідальності пе-ред суспільством. Ці стандарти також розробляються багатьма приватних розробників, починаючи від роздрібного консор-ціуму (наприклад, схеми власної торгової марки) до соціаль-них та екологічних неурядових організацій, направлених на конкретний соціальний рух і захист навколишнього середови-ща, які виступають за певні соціальні та екологічні зміни шля-хом стандартизації та сертифікації діяльності. Діяльність з розроблення стандартів у цих організаціях також дуже різно-манітна. За останні роки було докладено певних зусиль до під-вищення узгодженості принципів і критеріїв підтримки такої діяльності в галузі розвитку, а також будь-яких пов'язаних з ними програм з оцінки відповідності (сертифікації, маркуван-ня). Одна з таких приватних організацій, названа Міжнарод-ним альянсом з соціальної і екологічної акредитації та марку-вання (ISEAL), являє собою глобальну асоціацією з соціальних та екологічних систем стандартизації. ISEAL та його члени ра-

зом поставили собі за мету *«створити світ, у якому екологічна сталість і соціальна справедливість вважатимуться нормальними умовами бізнесу»*. Офіційна міжнародна система стандартизації допомогла об'єднати більшість тем, забезпечивши деякі важливі міжнародні стандарти на основні соціальні та екологічні питання. Для навколишнього середовища та пов'язаних з ним сфер були запроваджені стандарти з таких питань, як управління навколишнім середовищем (ISO 14001/4); екологічне маркування (ISO 14020/21/24/25); оцінка життєвого циклу (ISO 14040/44); вимірювання, перевірка і контроль рівня парникових газів (ISO 14064/65); питна вода та послуги з відведення стічних вод (ISO 24510/11/12). Для невеликих фірм є характерним запровадження «зеленого офісу» (наприклад, зменшення використання паперу, електроенергії, збирання сміття, «суботники» тощо), природоохоронних просвітницьких програм;

— *відповідальність за чесність «бренду» компанії, маркетингові стратегії*. Створення позитивного іміджу компанії через стабільність результатів роботи компанії, участі в конкурсах щодо якості продукції, кращого роботодавця, кращої торгової марки. Це дозволяє відбирати, утримувати конкурентоспроможний персонал, працювати з кращими постачальниками на ринку;

— *відповідальність за соціальний вплив на суспільство*. Соціальна складова КСВ передбачає: добродійні заходи для найменш захищених категорій населення, малозабезпечених; допомогу для державних організацій на громадських засадах; фінансування закладів освіти, науки, охорони здоров'я, спорту;

— *відповідальність за політичний вплив на суспільство*. Транснаціональні компанії, організації-монополісти, об'єднання організацій захищають свої інтереси через своїх представників у вищих ешелонах влади, лобіюючи свої інтереси. Політична складова КСВ має базуватися на відсутності: корупції; безпідставних пільг для бізнесу для споживачів, платників податків, партнерів; криміналу; погроз, залякувань; інформаційного вакууму.

Аналізуючи структуру КСВ з боку роботодавця, необхідно зазначити, що всі складові є важливими. Досить часто роботодавець розглядає КСВ як чесність «бренду», соціальний і політичний вплив на суспільство. На початкових етапах розвитку КСВ організації розвиваються та дотримуються всі складові. Пізніше розгортається масштабна PR-компанія з добродійності та участі в

конкурсах. Складові відповідальності екологічної, соціально-трудова відносин, законодавчого дотримання не розвиваються або опускаються до негативних наслідків. Проте організація гучно заявляє про КСВ. Якщо організація має внутрішні ринки збуту, то з часом і складові, пов'язані з наданням основних послуг (виробництвом товарів), наданням супутніх послуг та стосунки з діловими партнерами, можуть понизитись. Оскільки роботодавець є найсильнішою стороною соціально-трудова відносин і досить часто представляє та захищає свої інтереси і на рівні держави, то вся відповідальність за дотримання КСВ лежить на ньому. Проте, для середнього та малого бізнесу держава має забезпечити «безпечні» та стабільні умови для розвитку КСВ.

Соціальна відповідальність найманого працівника лежить у площині складової відповідальності роботодавця за соціально-трудова відносини та, на нашу думку, має такі складові:

- відповідальність за виконання посадових обов'язків;
- відповідальність за участь у створенні суспільного продукту (кожен працівник відповідає за продукт, що випускає компанія; надання супутніх послуг, відповідальність за роботу з діловими партнерами);
- відповідальність за дотримання корпоративної політики або за створення соціально-психологічного клімату (сприяння створенню «бренду», соціальний вплив на суспільство, екологічний вплив на суспільство);
- лояльність до організації найманого працівника, тобто позитивне ставлення до персоналу компанії, їх дій, свідоме виконання своїх обов'язків, що відповідає цілям, інтересам, завданням компанії, у тому числі і неформальним. Ступінь лояльності найманого працівника відповідає на питання: «Як довго бажає залишатись працівник у компанії? Як буде відзиватись про компанію? Як працівник зацікавлений у виготовленні продукту та наданні супутніх послуг? Як зацікавлений у напрямках розвитку компанії?». Економія на складовій КСВ соціально-трудова відносин в організації призводить до погіршення лояльності персоналу, а отже, погіршенні якості виготовленого продукту та продуктивності праці, оскільки основним виробником є наймані працівники. Ніколи неможливо створити позитивний «бренд» компанії, коли власні працівники на цінують її.

Отже, щоб працювала КСВ організації, необхідно підтримувати на належному рівні складову соціально-трудова відносин, оскільки найманий працівник (у тому числі роботодавець) впливає на всі складові КСВ організації.