

## Литература

1. *Дафт Р. Л.* Менеджмент / Р. Л. Дафт. — М.: Инфра- М, 2006. — 657 с.
2. *Золотарев В. Г.* Основы мотивации труда / В. Г. Золотарев. — М.: Норма, 2009. — 214 с.
3. *Клюева Н. В.* Мотивация персонала государственных медицинских учреждений на этапе модернизации российского здравоохранения / Н. В. Клюева, В. П. Перфилов // (<http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/pedagogy-psychology-and-sociology-411/psychology-of-work-and-engineering-psychology-411/11110-411-0567>)
4. *Ливин К. И.* Менеджмент/ К. И. Ливин. — М.: ИНФРА- М, 2006. — 364 с.
5. *Лютенс Ф.* Организационное поведение: пер. с англ. 7-го изд. / Ф. Лютенс — М. : ИНФРА-М, 1999. — 483 с.
6. *Мескон Н. О.* Основы менеджмента / Н.О. Мескон. — М.: Юнити, 2008. — 328 с.
7. Управление персоналом / [Пер. с англ. под ред. И. Толстиковой]. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 267 с. — (Серия «Классика Harvard-BusinessReview»).
8. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. — М.: Педагогика, 1986. — 487 с.

Статтю подано до редакції 11.05.2012 р.

УДК 331.101+330.5

**М. Є. Дейч**, канд. наук. держ. управління,  
доцент, докторант ІЕП НАН України

## ГІДНА ПРАЦЯ ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

**АНОТАЦІЯ.** Проаналізовано роль соціальної відповідальності як необхідної передумови реалізації концепції гідної праці в сучасних умовах соціально-економічного розвитку, основи стандартизації соціальної відповідальності та базові пріоритети в сфері праці. Визначено найважливіші напрями розвитку соціальної відповідальності та її стандартизації в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** гідна праця, зайнятість, соціальна відповідальність, соціальна відповідальність бізнесу, міжсекторне партнерство, сталий розвиток, соціальний діалог.

**АННОТАЦИЯ.** Проанализирована роль социальной ответственности как необходимой предпосылки реализации концепции достойного труда в современных условиях социально-экономического

развития, основы стандартизации социальной ответственности и базовые приоритеты в сфере труда. Определены наиболее важные направления развития социальной ответственности и ее стандартизации в Украине.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** достойный труд, занятость, социальная ответственность, социальная ответственность бизнеса, межсекторное партнерство, устойчивое развитие, социальный диалог.

**ANNOTATION.** The role of social responsibility as a prerequisite of decent work conception realisation at the contemporary conditions of social and economic development, the basis of social responsibility standardisation, and also the main priorities in the sphere of labour are analysed. The most important issues for development of social responsibility and its standardisation in Ukraine are determined.

**KEY WORDS:** decent work, employment, social responsibility, social responsibility of business, multi-sectoral partnership, sustainable development, social dialogue.

**Постановка проблеми.** Праця відіграє вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту сімей і соціальної стабільності, забезпечує умови збереження і розвитку людського потенціалу, а відтак визначає майбутнє суспільства. У процесі цивілізаційного розвитку відбувається еволюція потреб людини в сфері праці, зокрема щодо оцінки та сприйняття нею власної трудової діяльності, що стає не лише засобом забезпечення гідного рівня життя, але також інструментом самовираження та самоствердження особистості в процесі трудової активності. З огляду на це, визначальними рисами гідної праці виступають повага до неї з боку суспільства, задоволення працівника її моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, відсутність шкоди для здоров'я та сприяння розвитку здібностей людини [1].

Забезпечення відповідності базових параметрів сучасної трудової діяльності визначеним характеристикам виступає метою реалізації концепції гідної праці, сформульованої Міжнародною організацією праці (МОП) наприкінці ХХ ст., що поєднує в собі цілі розширення можливостей і підвищення якості зайнятості, дотримання трудових стандартів, розвитку соціального діалогу та ін. Водночас, сьогодні є очевидним, що в умовах глобальних соціально-економічних процесів, зокрема кризового характеру, завдання щодо реалізації концепції гідної праці МОП не може розглядатися поза контекстом соціальної відповідальності.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Дослідженням гідної праці присвячені роботи Г. Баклі, Ф. Бонне, Р. Колосової, А. Ко-

лота, Е. Лібанової, Г. Осового, Г. Стендинга й ін. Питанням соціальної відповідальності приділяє увагу значна кількість наукових досліджень А. Векслера, Ф. Котлера, М. Ліборакіної, С. Сімпсона, Г. Тульчинського, С. Туркіна та ін. Зокрема, найбільш розробленою є тематика соціальної відповідальності бізнесу, що розкривається в роботах Г. Боуена, К. Девіса, А. Керолла, Т. Левітта, Дж. Макгуїра, С. Сеті, В. Фредеріка, М. Фрідмена й ін.

Актуальність проблематики соціальної відповідальності в Україні зумовлена, передусім, конституційним визначенням її статусу як соціальної, демократичної, правової держави, в якій визнаються та забезпечуються фундаментальні права і свободи людини [2], зокрема, у сфері праці. З огляду на це, метою даного дослідження є визначення найважливіших пріоритетів розвитку соціальної відповідальності як передумови реалізації концепції гідної праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Розуміння соціальної відповідальності формувалося в ході суспільно-історичного процесу індивідуалізації особистості, в основі якого лежить переосмислення основного принципу взаємодії соціального цілого і його елементів [3, с. 82]. Ґрунтуючись на соціал-демократичних ідеях відповідальності, соціальна держава може бути визначена як правова, демократична держава з розвинутим громадянським суспільством, що забезпечує соціальний устрій, який доцільно сполучає засади свободи і влади, базується на принципах соціальної рівності, справедливості, загальної солідарності та взаємної відповідальності. При цьому принцип взаємної відповідальності передбачає чітке визначення та розподіл сфер соціальної відповідальності всіх рівнів влади і управління, соціальних партнерів, інших інститутів громадянського суспільства та кожної людини [4, с. 82].

Комплексним стандартом у сфері соціальної відповідальності сьогодні є Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво із соціальної відповідальності» [5], що встановлює основні принципи й рекомендації щодо соціально відповідальної політики і може бути визнаний першим кроком до уніфікації процедури впровадження соціальної відповідальності у діяльність будь-якої організації. Ним охоплюються сфера застосування, терміни й визначення соціальної відповідальності, її розуміння і принципи, питання визнання соціальної відповідальності та співробітництва із зацікавленими сторонами, а також ключові настанови стосовно основних об'єктів соціальної відповідальності та її інтеграції у діяльність і політику організації. Стандарт наголошує, що при його використанні організація повинна брати до уваги соціальні,

екологічні, правові, культурні, політичні й організаційні аспекти різноманітності навколишнього світу [6].

Згідно Міжнародного стандарту ISO 26000:2010, ключовими принципами соціальної відповідальності визначені: підзвітність, прозорість, етична поведінка, повага до інтересів зацікавлених сторін, дотримання верховенства закону, міжнародних норм поведінки та прав людини. Фундаментальними практиками соціальної відповідальності є визнання такої відповідальності, виявлення зацікавлених сторін і взаємодія з ними. При цьому зацікавленими сторонами виступають споживачі, акціонери та інвестори, партнери, конкуренти, держава, працівники, місцеві громади, неурядові організації, засоби масової інформації.

Практики з інтеграції соціальної відповідальності в діяльність організації охоплюють розуміння соціальної відповідальності організації, співвідношення характеристик організації та соціальної відповідальності, підвищення довіри до організації стосовно її соціальної відповідальності, обмін інформацією про соціальну відповідальність, добровільні ініціативи у сфері соціальної відповідальності, аналіз і вдосконалення діяльності й практики організації, що відноситься до соціальної відповідальності.

Основними напрямками реалізації соціальної відповідальності є права людини (зокрема у сфері праці), трудові й добросовісні ділові практики, навколишнє середовище, участь у житті місцевих громад та їх розвиток, взаємодія зі споживачами та організаційне управління. При цьому останнє уможливорює реалізацію дій організації щодо інших основних напрямів і впровадження принципів соціальної відповідальності.

Трудові практики охоплюють питання найму і трудових відносин, умов праці та соціального захисту, охорони праці й безпеки на робочому місці, розвитку людського потенціалу і соціального діалогу. Добросовісні ділові практики передбачають протидію корупції, відповідальне залучення до політики, дотримання принципів чесної конкуренції, пропаганду соціальної відповідальності й повагу до прав власності. Участь у житті місцевих громад та їх розвиток включає створення умов для зайнятості й удосконалення навичок, соціальні інвестиції в здоров'я, освіту і культуру, розвиток технологій, забезпечення добробуту та доходу.

Дії організації за кожним з визначених напрямів мають ґрунтуватися на принципах і практиках соціальної відповідальності, передбачати визначення й контроль проблем, що істотно впливають на її рішення та діяльність, а також розглядати основні напрями у безпосередньому взаємозв'язку і враховувати коротко-

та довгострокові цілі організації. Розвиток соціальної відповідальності вимагає розуміння взаємозв'язків між організацією, суспільством і зацікавленими сторонами, що ґрунтуються на очікуваннях та інтересах, і визначають взаємовплив рішень і діяльності зацікавлених сторін.

Концептуальною основою дій у сфері праці та практичних заходів урядів, працівників і роботодавців, що забезпечують зв'язок між соціальним прогресом і економічним розвитком, зокрема в умовах світової фінансово-економічної кризи, став Глобальний пакт про робочі місця, прийнятий у червні 2009 р. на 98-й сесії Міжнародної конференції праці [7]. Він підкреслює важливість реалізації конкретних заходів з наступних напрямів:

приділення першочергової уваги потребам захисту та розширення зайнятості шляхом створення життєздатних підприємств, надання високоякісних послуг загального користування і формування адекватної системи соціального захисту в межах міжнародних і національних заходів, спрямованих на сприяння економічному відновленню і розвитку;

посилення підтримки вразливих категорій осіб, які серйозно постраждали внаслідок кризи, зокрема молоді, низькооплачуваних і малокваліфікованих працівників, зайнятих у неформальній економіці, а також трудових мігрантів;

концентрація зусиль на підтримці рівня зайнятості та полегшенні процесу зміни роботи, забезпечення доступу безробітних на ринок праці, формування й зміцнення ефективних державних служб зайнятості та інших інститутів ринку праці;

забезпечення рівного доступу до підвищення кваліфікації, якісного навчання та освіти для створення умов економічного відновлення і розширення можливостей у цій галузі;

відмова від прийняття протекціоністських рішень, недопущення руйнівних наслідків дефляційних спіралей заробітної плати та погіршення умов праці;

застосування національних і міжнародних трудових норм, що підтримують процеси відновлення економіки й робочих місць, скорочення гендерної нерівності;

участь у соціальному діалозі на основі принципів трипартизму та ведення колективних переговорів між роботодавцями і працівниками як конструктивних процесів, спрямованих на максимальне посилення впливу антикризових заходів з урахуванням потреб реальної економіки;

забезпечення відповідності короткострокових заходів принципам економічної, соціальної та екологічної сталості;

забезпечення синергетичного ефекту між державою і ринком, ефективно дієве регулювання ринкових економік, включно з нормативно-правовим середовищем, що дозволить створювати життєздатні підприємства і робочі місця в різних секторах й ін.

Визначені напрями мають бути загальною концептуальною основою для розробки національних пакетів програмних заходів, пристосованих до конкретних ситуацій та пріоритетів, і підтримуваних багатосторонніми інституціями.

У свою чергу, потенціал МОП щодо співпраці з урядами і соціальними партнерами, досліджень та аналізу економічних і соціальних процесів, передбачається концентрувати, зокрема, на питаннях розширення зайнятості та активних програм на ринках праці, створення і розвитку підприємств, розвитку інститутів ринку праці, удосконалення діяльності органів регулювання у сфері праці та трудових інспекцій, дотримання і моніторингу міжнародних трудових норм, удосконалення механізмів встановлення мінімальної заробітної плати, систем соціального захисту і моделей їх фінансування, розробки національних програм гідної праці, дослідження трудової міграції, розвитку соціального діалогу та ін. В цьому контексті МОП вважає, що задля підвищення ефективності практичної роботи з визначених напрямів необхідним є розширення потенційних можливостей країн щодо збирання та використання інформації про ринок праці, зокрема, тенденцій у сфері оплати праці, як основи для прийняття виважених та обґрунтованих політичних рішень.

**Висновки з проведеного дослідження.** Впровадження соціальної відповідальності дозволяє створити необхідні передумови для забезпечення сталого розвитку в контексті управління фізичним, природним, людським і соціальним капіталом. Саме тому одним з основних пріоритетів у цій сфері є формування та запровадження національного стандарту соціальної відповідальності, яким визначатимуться базові принципи реалізації соціальної політики у сфері праці, зокрема щодо зайнятості, умов та оплати праці, свободи об'єднань і права на укладання колективного договору тощо, а також формування відповідної системи управління та взаємодії із зацікавленими сторонами. При цьому практика і стандарти соціальної відповідальності мають впроваджуватись як у приватному, так і в державному секторі та бюджетній сфері.

Сучасні пріоритети національної політики щодо забезпечення соціальної відповідальності в сфері праці, передусім, мають охоплювати:

створення та відновлення робочих місць, формування страхових механізмів захисту заробітної плати;

легалізацію зайнятості, забезпечення дотримання фундаментальних трудових прав і стандартів;

мотивацію трудової та економічної активності населення з метою забезпечення пріоритету заробітної плати перед різними видами соціальної допомоги;

створення рівних умов оподаткування трудових та інших видів доходів, зокрема пасивних;

розвиток соціального діалогу, активізацію взаємодії соціальних партнерів з іншими інститутами громадянського суспільства.

Реалізація визначених напрямів удосконалення механізмів соціальної відповідальності в сфері праці дозволить сформувати передумови для наближення національних стандартів гідної праці до європейських, удосконалення взаємодії держави та інститутів громадянського суспільства.

На відміну від класичного соціального діалогу, що являє собою систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями (власниками), їх представниками, органами державної влади і місцевого самоврядування щодо реалізації трудових і соціально-економічних інтересів сторін, елементи соціальної системи об'єднані в три сектори: державний (політичний), приватний (бізнес-сектор) та громадський (третій сектор), конструктивна взаємодія та взаємовигідна співпраця яких з метою вирішення соціальних проблем отримала назву міжсекторного партнерства [4, с. 83; 8]. З огляду на це, соціальна відповідальність в широкому сенсі може бути забезпечена лише шляхом поєднання концептуальних засад і механізмів соціальної відповідальності бізнесу, соціального діалогу та міжсекторного партнерства. Відтак, розширення кола інституцій громадянського суспільства, залучених до процесу досягнення узгоджених соціальних цілей, зокрема, у сфері праці, є одним з найважливіших напрямів реалізації соціальної відповідальності у сучасному суспільстві.

### ***Литература***

1. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник аспирантских трудов [Електронний ресурс] / Под ред. Р. П. Колосовой, О. Н. Мироненко. — М.: ТЕИС, 2008. — Режим доступу: <http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy/>

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1996. — № 30. — Ст. 141.

3. Фінансово-правові механізми запровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу / Звіт про науково-дослідну роботу (заклучний). — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2011. — 150 с.

4. *Новак І. М.* Соціальна відповідальність як чинник розбудови соціальної держави в Україні / І. М. Новак // Вісник АПСВ ФПУ. — 2008. — № 3 (45). — Ч. 1. — С. 82—84.

5. 1 November launch of ISO 26000 guidance standard on social responsibility. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1366>

6. Обзор проекта ИСО 26000 [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.iso.org/iso/ru/iso\\_catalogue/management\\_and\\_leadership\\_standards/social\\_responsibility/sr\\_iso26000\\_overview.htm](http://www.iso.org/iso/ru/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm)

7. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. — Женева: Международная организация труда, 2009 [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2009/ilc98cpi\\_r3\\_200906\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2009/ilc98cpi_r3_200906_ru.pdf)

8. *Якимец В. Н.* Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы / В. Н. Якимец. — М.: Едиториал УРСС, 2004. — 384 с.

Статтю подано до редакції 04.05.2012 р.

УДК 331.106.25.

**Л. П. Дитко**, аспірантка,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **АСИМЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ У СИСТЕМЕ ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ**

**АНОТАЦІЯ.** Представлено результати дослідження асиметрії інформації у системі формування та регулювання трудових доходів. Визначено шляхи мінімізації асиметрії інформації при формуванні та регулюванні трудових доходів.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** асиметрія інформації, трудовий дохід, суб'єкти соціально-трудових відносин, трудовий договір.

**АННОТАЦИЯ.** Представлены результаты исследования асимметрии информации в системе формирования и регулирования трудовых доходов. Определены пути минимизации асимметрии информации при формировании и регулировании трудовых доходов.