

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

НАУКОВИЙ ПАРК

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗВИТКУ

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
А. М. Колота*

УДК 005.95
ББК 65.290.2
С 70

Колектив авторів

**А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева, О. О. Герасименко,
О. А. Даниленко, В. П. Думанська, О. І. Ільницька,
Я. В. Ільницький, І. І. Моторна, І. Л. Петрова, В. М. Петюх,
С. О. Цимбалюк, Л. С. Шевченко**

Рецензенти

О. Ф. Новікова, д-р екон. наук, проф.
(Інститут економіки промисловості НАН України)

В. В. Онікієнко, д-р екон. наук, проф.
(Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України)

У. Я. Садова, д-р екон. наук, проф.
(Інститут регіональних досліджень НАН України)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 29.09.11 № 2*

Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку :
С 70 монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред.
д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2012. —
501, [3] с.

ISBN 978–966–483–556–2

У монографії подано цілісне системне дослідження феномену соціальної відповідальності суб'єктів суспільства на всіх рівнях — особистісному, корпоративному, інституціональному та державному. Розглядаються теоретичні засади соціальної відповідальності людини як відображення її органічного зв'язку із суспільством і природою, поєднання в ній біологічної, соціальної і духовної основ. Значну увагу приділено теорії і практиці соціальної відповідальності бізнесу, держави та інститутів громадянського суспільства. Виокремлено уроки і зроблено висновки із суперечливої практики розвитку соціальної відповідальності, що склалася на рубежі двох тисячоліть. Досліджено проблематику імплементації національної ідеї соціальної відповідальності в загальну систему суспільного розвитку.

Для науковців, економістів і менеджерів-практиків, викладачів, аспірантів, працівників органів державної виконавчої влади, представників сторін соціального партнерства та для студентів економічних напрямів підготовки.

**УДК 005.95
ББК 65.290.2**

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978–966–483–556–2

© А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін., 2012
© КНЕУ, 2012



Мабуть, немає потреби переконувати читачів у тому, що глибокі та успішні соціально-економічні перетворення можливі лише за умови, коли в них *свідомо* та *відповідально* бере участь більша частина населення та інститутів суспільства.

Проблема соціальної відповідальності як відповідальності за дії й учинки перед суспільством і його інститутами, відповідальності, що асоціюється з морально-духовним потенціалом, внутрішньою культурою, давно перебуває в полі зору вчених різних галузей знань — філософії, економіки, соціології, політології тощо. На межі двох тисячоліть спостерігається підвищений інтерес до наукових і прикладних аспектів відповідальності в цілому і соціальної відповідальності зокрема, як і до багатьох споріднених, близьких за природою, норм і суспільних явищ.

Нині в багатьох розвинених країнах світу соціальна відповідальність функціонує як стійкий соціальний інститут, який одночасно є і людиноорієнтовним, і раціональним, і ефективним. Формування та розвиток цього інституту є реакцією на виникнення гострих економічних, екологічних, соціальних, соціокультурних та інших проблем сьогодення.

До об'єктивних причин, що обумовлюють необхідність посилення соціальної відповідальності всіх суб'єктів економічної діяльності та інститутів суспільства, слід віднести:

— втрату стійкості економічного розвитку, що потребує формування нових «опор» та задіяння нових чинників економічної динаміки;

— поглиблення асиметрії економічного і соціального розвитку, яка дедалі більше стає загрозою економічній і соціальній безпеці;

— загострення проблеми конкурентоспроможності, що обумовлює пошук нових способів та засобів набуття конкурентних переваг;

— посилення конкуренції та зниження соціокультурних, моральних настанов соціальної діяльності багатьох суб'єктів підприємництва;

— поширення ліберальних концепцій на соціально-трудова сферу, масові вияви десоціалізації відносин у сфері праці;

— превалювання концепції «людини економічної» над концепціями «людини соціальної» та «людини соціально відповідальної», неадекватне розуміння діалектики економічного і соціального розвитку багатьма представниками як бізнесу, так і владних структур;

— ерозію «культури солідарності», масові вияви формування так званого суспільства індивідів;

— загострення екологічних проблем, які межують з катаклізмами регіонального і національного масштабу.

Усе наведене переконує в тому, що на сучасному етапі існує нагальна потреба суттєвих змін у практиці соціально відповідальної діяльності членів суспільства і його інститутів.

Чи не основною перепоною на шляху утвердження соціально відповідальної поведінки, що має «працювати» на стійку соціальну динаміку, стало поглиблення невідповідності між потребою підвищення морально-духовного потенціалу соціуму, з одного боку, і реальним перебігом подій, а саме небажаними змінами у структурі цінностей та соціальних норм поведінки членів суспільства та його інститутів — з другого.

Справді, суперечливий вплив процесів глобалізації на суспільне буття, наростання загроз у різноманітних формах, загострення проблеми збереження людства як такого — ці та ціла низка інших обставин актуалізують значення морально-духовної компоненти в сукупному потенціалі соціуму. Натомість характерною особливістю сьогодення є зниження ролі багатьох моральних підвалин, на які багато століть спиралися члени суспільства, — соціальних і культурних традицій, родинних зв'язків, авторитету старшого покоління, віри, релігії, відповідальності в найширшому її розумінні. Тобто йдеться про глибокі зміни у структурі традиційних цінностей членів суспільства, деградацію або втрату

багатьох із них. Проте потенціал цих цінностей не вичерпано, і його необхідно відновлювати та нарощувати задля забезпечення стійкого розвитку суспільства.

Небажані зміни у структурі, ієрархії соціальних норм спричинюють формування такого становища, коли життєвий шлях індивіда можна розглядати як окремо взятий *часовий сегмент*, котрий майже не пов'язаний зі спадковістю поколінь. За так званої *перервної* моделі життєдіяльності індивід утрачає традиційні в минулому зовнішні підвалини, а нові створюються вкрай повільно, унаслідок чого соціальні системи втрачають стійкість. Цю глобальну проблему сучасності вивчає чимало авторитетних дослідників. Так, англійський учений Е. Гідденс у науковій праці «Наслідки сучасності», яка вийшла друком наприкінці XX ст., звертає увагу на радикальні зміни у змісті міжособистісних відносин, диспропорції в соціальному розвитку, зміни у структурі цінностей членів суспільства¹. На його думку, з якою важко не погодитися, для сучасного суспільства характерним є зростання дезорієнтованості людей, джерелом якої є розрив спадковості в системі розвитку соціуму, а також соціальних і культурних традицій².

Тенденція до зниження багатьох морально-духовних якостей, якими ще донедавна володів соціум, як і недооцінка їх значущості, може мати глобальні непередбачувані наслідки для країн і загалом цивілізації. Цього нас вчить історія і цьому приділяють увагу чимраз більше науковців різних галузей наук (економічних, соціальних, політологічних, історичних тощо) і, зокрема, французький учений Г. Лебон, який у своїй монографії «Психологія народів і мас» зауважує, що римляни часів занепаду імперії мали більш витончений розум, аніж їхні предки, але втратили колишні свої якості — здатність жертвувати собою заради ідеалу, наполегливість, енергію, непорушну повагу до закону, непереможне завзяття, які формували велич їхніх предків. Тож саме деградація морально-духовних якостей стала однією з основних причин розпаду імперії³.

¹ Giddens A. The Consequences Of Modernity / Anthony Giddens. — Cambridge : Polity Press, 1990.

² Ibid. — P. 132.

³ Див.: Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон ; пер. с фр. — Челябинск : Социум, 2010. — С. 34.

Повертаючись до українських реалій, маємо визнати, що соціальна відповідальність у нашому суспільстві й досі не стала домінантою та надійним регулятором суспільного життя, не набула статусу життєво значущої норми. Для сучасного етапу соціально-економічного розвитку характерна парадоксальна ситуація: на тлі проголошеного курсу на розширення економічних свобод та підприємництва, ініціативності тощо спостерігаємо намагання чимраз більшої кількості громадян брати на себе відповідальність лише за власні дії. Водночас наростає прагнення перекласти відповідальність за зміну соціальних умов життєдіяльності на інститути держави та суспільства. Ознакою зниження соціальної відповідальності є ерозія «культури солідарності» як феномен сьогодення. Є всі підстави стверджувати, що в суспільстві набирає силу тенденція, в основі якої — індивідуалізація в найширшому її розумінні. Формами її вияву є намагання членів суспільства розв'язувати свої проблеми самотужки, масові настрої десолідарності, зниження соціальної згуртованості, формування суспільства «індивідів», яке сповідує споживацькі інтереси та мотиви поведінки. За нашою оцінкою, у суспільстві збільшується частка громадян, не схильних виявляти жаль, співчуття, допомагати слабким і нужденним. Відповідно, зростає чисельність і частка людей, які відчують соціальне відторгнення¹.

Усе перелічене є свідченням глибокої кризи в системі цінностей, великомасштабних виявів егоцентризму. За такого стану соціальних відносин та тенденцій їх розвитку відбувається реальне звуження відповідальності. Остання і на рівні підсвідомості, і в реальному вимірі дедалі більше сприймається як відповідальність *за наслідки дій*, котрі суперечать узвичаєним правилам і нормам поведінки, втрачаючи свою *морально-духовну, соціальну* природу і призначення. Вкрай повільно зростає усвідомлення, що відповідальність — це не тільки і не стільки обмежувальний чинник поведінки людини, скільки чинник, котрий продукує, утворює, розвиває діяльність людей, цивілізує їхню взаємодію всередині соціуму.

¹ Національна доповідь про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення / ПРООН, 2011. — С. 31.

Незадовільним залишається наукове забезпечення становлення та розвитку соціально відповідальної поведінки. На відміну від концепції «людини економічної», концепція «людини соціальної», а особливо «людини соціально відповідальної», не має ґрунтового теоретичного опрацювання. Слід зауважити, що в науковій літературі бракує більш-менш узгоджених формулювань категорій «відповідальність», «соціальна відповідальність», як і інших, що з ними пов'язані. Деякі науковці взагалі не вбачають у цьому проблеми і ведуть пошук ефективних форм соціально відповідальної поведінки, не з'ясувавши попередньо природу цього феномену. Тому не випадковими є зміщення акцентів, плутання причин і наслідків, підміна понять.

У монографії, що її тримає у руках читач, чи не вперше у вітчизняній економічній літературі соціальна відповідальність досліджується як феномен, що має багатосуб'єктну природу. У центрі цього суспільного феномену перебуває людина як первинний носій соціально відповідальної поведінки. Тому дослідження теоретико-методологічних засад та практики розвитку соціально відповідальної діяльності розпочинається з базового рівня, яким є соціальна відповідальність людини.

Усвідомлення відповідальності як одного з засадничих принципів стійкого розвитку вже давно сформувало суспільну норму, за якої «бути відповідальним» може і повинен не тільки індивід, а й певна спільнота — група, колектив, бізнесова структура, громадська організація, партія, клас тощо. З огляду на це та враховуючи недостатній рівень наукового опрацювання проблематики відповідальності інститутів економіки та суспільства, у монографії значну увагу приділено дослідженню теоретико-прикладних аспектів корпоративної соціальної відповідальності, соціально відповідальної діяльності держави, інших суб'єктів суспільства.

Варто наголосити на тому, що з появою феномену спільної (групової, класової тощо) відповідальності персональна відповідальність не відміняється, не зникає, адже відповідальність покладається не на абстрактне об'єднання людей, а на тих осіб, з яких воно формується.

Результати дослідження, що репрезентовані в монографії, мають слугувати системному розумінню природи і сутності соціаль-

ної відповідальності, її розвитку як суспільного інституту, визначенню суб'єктів, рівнів та складових соціально відповідальної діяльності.

Автори монографії прагнули з наукових позицій з'ясувати, що перебуває «за кадром» поверхневих, очевидних процесів і явищ, яким буде світ праці через 10—15 років, чи знайдеться в ньому місце високим етичним, соціокультурним нормам і цінностям, чи буде соціум настільки відповідальним, щоб уникати соціальних потрясінь. Безумовно, важливо не тільки встановити окреслене, а й запропонувати способи та технології забезпечення стійкої соціальної динаміки. Саме за такою логікою здійснювалося наукове дослідження проблематики соціальної відповідальності, результати якого викладені в цій монографії.

Видання підготовлено під науковим керівництвом доктора економічних наук, професора, академіка Міжнародної академії наук вищої школи А. М. Колота. До складу авторського колективу увійшли: доктори економічних наук, професори О. А. Грішнова (розд. 1, 3, 8, післямова), А. М. Колот (вступ, розд. 1, 9, післямова), І. Л. Петрова (розд. 6), Л. С. Шевченко (розд. 7); кандидат економічних наук, професор В. М. Петюх (розд. 2); кандидати економічних наук, доценти О. О. Герасименко (розд. 4, 5), О. А. Даниленко (розд. 5), С. О. Цимбалюк (розд. 4); кандидати економічних наук В. П. Думанська (розд. 3), О. І. Ільніцька (розд. 2); І. І. Моторна (розд. 9); викладачі О. Г. Брінцева (розд. 1), Я. В. Ільніцький (розд. 2).

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1.1. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ ЯК ЧИННИК СТІЙКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

Людство ввійшло у ХХІ століття з небувалими нестійкістю, мінливістю, непередбачуваністю в усіх сферах суспільної діяльності, з виникненням чимраз нових причин та обставин, які продукують ризики. Навіть на прикладі життєдіяльності однієї людини можна простежити великомасштабні та різновекторні зміни, які превалюють над стабільністю та спадковістю.

Одне з глобальних, найскладніших питань сьогодення — проблема *людини* у світі, що змінюється. Людина, передусім людина економічно активна, є одночасно і основним фактором та метою розвитку, і найбільшою цінністю, і фактором та суб'єктом ризиків. Тисячоліттями людина пристосовувалася до сил природи та суспільного буття, нарощувала свою технологічну, інтелектуальну, інституціональну силу та здатність змінювати навколишній світ. Урешті-решт ця сила і здатність набули глобальних масштабів та непередбачуваних наслідків їх застосування. Людина без перебільшення стала заручником створеної нею іншої природи та сформованого суспільного буття.

На тлі згаданих раніше глобальних проблем та викликів стає цілком очевидною потреба в новому баченні ролі та значення *соціальної відповідальності* людини. Утім небажані зміни в соціокультурній, моральній компоненті суспільного буття принижують потенціал соціально відповідальної поведінки людини, що посилює різноманітні, у т. ч. соціальні, ризики та унеможлиблює стійку соціальну динаміку.

Подолання зазначених та інших великомасштабних та багатовекторних кризових явищ, з якими стикається суспільство, має сприяти підвищенню загального рівня культури та освіченості членів соціуму. Феномен відповідальності, як морально-етична

складова природжених та набутих якостей людини, може набути цивілізованих форм, працювати на інтереси і людини, і суспільства в цілому за умови, що він спирається на освіченість, культуру, високі моральні якості людини. Є всі підстави стверджувати, що формування системи освіти, здатної підготувати соціум до життєдіяльності, до *соціально відповідальної взаємодії* його представників із природою, суспільством в умовах глобальних змін та трансформацій, — одне з найактуальніших завдань інститутів держави і суспільства. Утім в абсолютній більшості публікацій на тему соціальної відповідальності їх автори зводять цю проблематику до соціально відповідальної діяльності влади або бізнесу.

Виникають закономірні запитання: а чому увагою обійдена проблематика соціально відповідальної поведінки основного суб'єкта суспільства — людини? чому не ставиться питання про соціальну відповідальність науковців? чи не є наслідком безвідповідальності з боку профспілок суттєве зниження рівня та переліку соціальних гарантій тих, хто працює за наймом? чи не правомірно є й постановка питання щодо необхідності підвищення соціальної відповідальності найманих працівників і їхніх представницьких органів?

Соціальна відповідальність — це складне суспільне явище, комплексна характеристика якого передбачає з'ясування його природи, виокремлення суб'єктів, об'єктів, компонентів (видів), місця в системі цінностей людини та суспільства загалом.

У різних науках, зокрема філософії, соціології, економічній теорії, політології, юриспруденції, соціальній психології, знаходимо різнопланові теоретико-методологічні підходи до формулювання поняття «відповідальність» та похідного від нього — «соціальна відповідальність». Перші пояснення феномену відповідальності містяться у працях античних філософів Платона й Арістотеля. Так, Платон чи не перший висунув тезу про відповідальність людини за свої вчинки. Платонівська філософія не давала людині, яка мала порочну душу, надії та спокою. У знаменитому трактаті «Держава» Платон зазначав: «Закон має на меті не добробут певної верстви населення, а благо всієї держави; то переконанням, то силою забезпечує він згуртованість усіх громадян, діючи так, щоб вони були один одному взаємно корисні тією мі-

рою, якою вони взагалі можуть бути корисні для всього суспільства»¹.

Давньогрецький філософ Арістотель пов'язував поняття відповідальності зі свободою волі і свободою вибору і ставив питання про відповідальність за вчинки, здійснені через незнання, коли можна було передбачити результати своїх дій². Відповідальність згідно з арістотелівською етичною традицією полягає в тому, що людина відповідальна за своє життя і перш за все перед собою. Етика Арістотеля — це наука про те, як відповідати своєму призначенню. При цьому Арістотель основну увагу звертає на душу людини, яка її актуалізує, а матерія містить лише певний потенціал.

Зазначимо, що в античній філософії відповідальність досліджувалася в основному не прямо, а опосередковано через такі етичні категорії, як мораль, обов'язок, свобода і необхідність, добро і зло. Більш розгорнуте теоретичне обґрунтування цієї категорії знаходимо у працях західноєвропейських філософів XVI—XIX ст., зокрема в публікаціях Т. Гоббса, І. Канта, Дж. Локка, М. Монтеня, Д. Юма, А. Шопенгауера та інших. Названі філософи та їхні послідовники чітко обстоюють ідею взаємозв'язку свободи і необхідності, особистості і суспільства, відповідальності як природного стану людини і громади.

І. Кант одним з перших використав категорії «відповідальний», «відповідальність», значення яких він тлумачив як слідування категоричному імперативу й абсолютному моральному закону³.

Значущість моральних, етичних якостей людини, її соціально вираженої поведінки та відповідальності перед соціумом широко висвітлювали класики економічної теорії. У. Петті з цього приводу, зокрема, писав: «...немає ідеї більш небезпечної, аніж невіра у безсмертя душі, оскільки вона перетворює людину в тварину»;

¹ Диалоги Платона [Поданы в последовательности (тетралогиями), установленной Фрасиллом)] на сайте Платоновского философского общества [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.plato.spbu.ru/TEXTS/index7.htm>

² Див.: *Аристотель*. Соч. : в 4 т. — М. : Мысль, 1984. — Т. 4. — С. 105.

³ *Кант И.* Основы метафизики нравственности / И. Кант [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/kant_omn/index.php

вона позбавляє її сумління та страху перед здійсненням будь-якої злої справи, якщо вона тільки в змозі уникнути покарання з боку людських законів ...ця ідея робить людей поживою дурних помислів і бажань, які не можуть бути відомі іншим людям»¹.

Починаючи з XIX ст. відповідальність розглядається безпосередньо, але різні мислителі трактують її далеко не однаково. Так, для Ф. Ніцше (1884—1900) відповідальність суб'єктивна і тожджна совісті. М. Вебер (1864—1920) вважав відповідальність конструктом, акцентуючи увагу на «етиці відповідальності». На думку багатьох філософів сучасності, відповідальність постає як єдина духовна надія в розв'язанні суперечностей загальної кризи культури. Так, Ж. П. Сартр стверджує, що «наша відповідальність є значно більшою, аніж ми могли б передбачити, оскільки поширюється на все людство...»².

Велике місце проблематиці соціальної відповідальності людини, її місії як землянина відведено в релігіях світу та духовних ученнях. На сучасну філософію соціальної відповідальності значний вплив справила соціальна доктрина католиків як складова християнського соціального вчення. Початок формуванню цієї доктрини був покладений енциклікою Льва XIII «*Rerum Novarum*» (1861 р.). Відтоді кожний з понтифіків оприлюднює звернення до католиків у формі так званих енциклік, в яких акцент робиться на питаннях праці, солідарності, соціальної справедливості, соціальної відповідальності. Майже два десятки соціальних енциклік, кожна з яких присвячена визначеній темі, становлять ядро соціальної доктрини католиків.

Варто зазначити, що в енцикліках починаючи з найперших заперечуються економічний детермінізм класика політичної економії А. Сміта з його «невидимою рукою ринку», яка з фатальною неминучістю розставляє все й усіх по нішах ринкової економіки, ідеї К. Маркса з його невідворотним крахом капіталістичного способу виробництва, як і засадничі погляди неокласиків, згідно з якими людина максимізує свої вигоди.

¹ Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. — М., 1940. — С. 57.

² Сартр Ж. П. Экзистенциализм — это гуманизм / Ж. П. Сартр // Сумерки богов. — М., 1989. — С. 324.

Соціальну доктрину, про яку йдеться, можна розглядати як учення, у центрі якого — людина, особистість і такі суспільні цінності, як загальне благо, солідарність, добробут, відповідальність. У документі, який вважається Конституцією католицької церкви, зазначається: «Адже людина — творець, зосередження і мета всього економічного і суспільного життя»¹.

Один з відомих дослідників цієї проблематики Х. Ленк справедливо наголошує, що не може бути спільної відповідальності, яку можна розподілити так, що на окремого індивіда припадає однакова її частка. Водночас ніхто поодиноці не повинен бути відповідальним за всіх членів спільноти.

Теорія і практика відповідальності особистості та інших інститутів суспільства активно розвиваються й сьогодні. На цій ниві маємо як здобутки, так і безліч поразок. Існує нагальна потреба не тільки і не стільки перегляду багатьох постулатів, що сформувались у цій царині, скільки нового бачення, іншого прочитання багатьох положень, суджень, доктрин, концепцій, формування нової філософії, нових параметрів соціальної відповідальності початку нового тисячоліття.

Не можна залишити поза увагою, що в абсолютній більшості публікацій на цю тему домінує розгляд теоретико-прикладних аспектів соціальної відповідальності бізнесу. При цьому соціальна відповідальність персоніфікується з діяльністю вузького кола менеджерів вищої ланки, тобто тих, хто відповідає за підготовку і прийняття стратегічних рішень.

Значно рідше, але зустрічаються публікації, в яких у ролі суб'єкта соціально відповідальної поведінки розглядається держава. Водночас не приділяється належної уваги проблематиці соціальної відповідальності тих суб'єктів, котрі за природою є первинними носіями соціальних якостей і з котрих формуються інші інститути соціально відповідальної поведінки (родина, трудовий колектив, бізнесова структура, громада тощо). Позиція ж авторів полягає в тому, що соціальну відповідальність мають усі люди—члени суспільства як учасники соціально-трудових відно-

¹ Документи III Ватиканського Собора, Пастырская Конституция о церкви в современном мире. — М. : Паoline, 2004. — С. 3.

син, як споживачі, як громадяни, як родичі, як земляни перед іншими людьми, перед природою, перед самими собою.

Вважаємо, що розгляд теоретико-методологічних засад соціальної відповідальності слід розпочинати з усвідомлення природи соціально відповідальної поведінки людини. Маємо констатувати, що наявні в економічній науці теоретичні *моделі людини*, як і *певних спільнот*, як правило, не містять феномену відповідальності або ж відводять йому одне з останніх місць. При цьому на передньому плані наукового пошуку перебувають теоретико-економічні моделі людини економічної, людини інституціональної. У цих теоріях людина постає передусім як суб'єкт раціональний, мотивований на максимізацію доходів.

Тож усе окреслене — це вияв невинного економізму, який ще на початку XX ст. відомий філософ і економіст С. М. Булгаков називав «запамороченням нашого часу» і закликав «внутрішньо подолати» його.

Зазначимо, що ще на початку XX ст. чимало представників філософських, соціологічних, економічних наук наголошували на тому, що мета економіки як системи господарювання є надеконічною і полягає в розвитку самої людини як соціальної та духовної особистості, і на шляху цього розвитку задоволення матеріальних потреб є не самоціллю, а лише засобом. Утім вияви примітивного економізму, хибного розуміння діалектики економічного й соціального розвитку даються взнаки і понині.

Звернімося до сучасних формулювань категорій «відповідальність», «соціальна відповідальність» та теоретичних засад виміру соціально відповідальної поведінки людини. Не можна знехтувати тим, що в багатьох визначеннях відповідальності остання постає у «вузькому» її розумінні — як набір певних характеристик, дій, якостей людей—носіїв відповідальної поведінки. Так, в одних визначеннях відповідальність тлумачиться як наслідок, здатність передбачати результати своїх учинків, в інших — це певна якість особистості добровільно погоджувати і творчо спрямовувати свої дії в інтересах прогресу людства.

Не заперечуючи права на існування наведених щойно та інших подібних трактувань, все ж наполягаємо на тому, що поняття «відповідальність» є віддзеркаленням об'єктивних реалій, обумов-

лених біологічною, духовною, соціальною природою людини, а також досягнутого рівня соціальних відносин їх носіїв. Необхідно зважити й на те, що в наведених визначеннях ідеться суто про відповідальність особистості перед суспільством, а зворотні зв'язки соціального взаємовпливу не розглядаються.

У цьому плані більш виваженим та конструктивним видається визначення, подане у Філософському енциклопедичному словнику: «Відповідальність — філософсько-соціологічне поняття, що відбиває об'єктивний історично-конкретний характер взаємовідносин між особистістю, колективом, суспільством з погляду свідомого задоволення взаємних вимог, які до них висувуються»¹. У цій дефініції йдеться про відповідальність не тільки особистості перед суспільством, а й суспільства перед особистістю.

Відповідальність як феномен людського буття має як біологічний, природний, так і набутий у процесі життєдіяльності характер. Так, інстинкт самозбереження, продовження роду є природженою відповідальністю людини, зверненою на саму себе. У міру становлення особистості, формування її світогляду з'являється набута відповідальність як усвідомлені, діяльнісно оформлені відносини та дії, що стосуються як самої людини, так і інших людей, природи тощо. На відміну від природжених інстинктів, які лише віддалено нагадують відповідальність, остання в достеменному її розумінні є результатом розвитку свідомості, мислення і діяльності людини.

Соціальна відповідальність як складова феномену особистої соціально відповідальної поведінки не існує поза діяльністю. Вона формується, виявляється й розвивається лише в процесі діяльності людини. Бездіяльність не містить соціальної відповідальності.

Відповідальність у побутовому, спрощеному трактуванні постає як обов'язок, необхідність звітувати за свої дії та вчинки, як оцінка поведінки, за якою настають санкції. Однак, на наше переконання, відповідальність — це не стільки незворотність санкцій, застосування тих чи інших форм примусу за скоєння асоціаль-

¹ Философский энциклопедический словарь. — М. : Сов. энциклопедия, 1983. — С. 469.

них, протиправних учинків і навіть не стільки обов'язок, скільки внутрішня орієнтація та готовність до соціально відповідальних дій; внутрішня культура, що мотивує до додержання соціальних норм і визначених суспільством цінностей.

Як атрибут будь-якого соціального явища відповідальність наявна в усіх сферах життєдіяльності суспільства — політиці, праві, економіці, науці, культурі тощо. За таких умов розвиток суспільства та його інститутів значною мірою залежить від того, в який спосіб кожна людина, усвідомлюючи вимоги сьогодення, вибираючи певний тип поведінки, узгоджує свою діяльність із суспільно прийнятними нормами та потребами. Підкреслимо, що будучи однією з якісних характеристик людської діяльності, відповідальність постає як критерій оцінки взаємодії індивіда з інститутами суспільства, міри вияву соціально відповідальної поведінки та її наслідків.

Формування цілісної концепції відповідальності потребує розгляду взаємодії особистості і суспільства в комплексі, а також загальнофілософської проблеми свободи й необхідності.

Відповідальність як система взаємних вимог тісно пов'язана зі свободою суб'єкта. Відповідальність не може бути сформована без свободи, її потенціал не може бути реалізований без свободи. Свобода — це можливість вияву суб'єктом своєї волі на основі усвідомлення закономірностей та тенденцій розвитку природи і суспільства. Водночас свобода є основою розуміння відповідальності. Свобода є усвідомленою, добровільною відповідальністю.

Будь-які дії окремого індивіда — це дії вільного суб'єкта, який має на меті свої власні інтереси і вибирає засоби та способи їх досягнення. Однак немає такого вчинку, який не зачіпав би інших людей. Особистість, що відчужує себе від спільноти, завдає шкоди суспільству. Цілком очевидно, що лише взаємодія людини з іншими членами суспільства обумовлює її соціальну природу та породжує соціальні якості.

Тож за аксіому можна взяти твердження, що жити в суспільстві і бути вільним від нього неможливо. Будучи вільною у своїх діях і вчинках, людина повинна враховувати об'єктивні закони розвитку суспільства, домінантні, суспільно визнані соціальні норми і цінності і водночас виконувати відповідні вимоги, що

продукуються окремими спільнотами, державою, суспільством. У розвиток зазначеного маємо наголосити й на такому. Для кожної людини принципово важливо:

- вибирати соціальні орієнтири, котрі визнаються суспільством як домінанти;

- здійснюючи конкретні вчинки, зважувати не тільки на власні інтереси, а й ураховувати інтереси інших людей та інститутів суспільства;

- передбачати наслідки своїх дій, оскільки останні набувають морального сенсу.

У контексті співвідношення потреб особистості і суспільства слід зробити акцент на тому, що в інтересах суспільства поведінка індивіда має бути такою, що забезпечує його власні потреби й інтереси і водночас працює на суспільний інтерес, стійкий розвиток суспільства.

Наголосимо й на тому, що відповідальність і свобода є явищами взаємообумовленими та тісно пов'язаними. Суб'єкт суспільних відносин завжди має бути вільний у виборі того чи іншого варіанта поведінки. Свобода є необхідною умовою вияву відповідальності. Брак свободи породжує і брак відповідальності. Водночас свобода за межами відповідальності призводить до виявів уседозволеності, безкарності, довільного тлумачення суспільних норм поведінки.

Справедливим є твердження, що одним з найважливіших критеріїв відповідальності слід вважати *міру реалізації людиною своєї свободи*. Свобода дає змогу людині приймати оперативні і стратегічні рішення, діяти, керуючись власною волею, переконаннями, що узгоджуються з внутрішньою культурою, особистісним ставленням до вимог суспільства, їх усвідомленням. Проте є, образно кажучи, й інший бік медалі. Відповідальність є засобом необхідного обмеження свободи волі. Володіючи можливістю вибору, суб'єкт соціально відповідальної поведінки має постійно співвідносити його [вибір] з вимогами, що їх продукує суспільство.

Відповідальність з огляду на зазначене можна трактувати як вияв співвідношення свободи волі суб'єкта соціально відповідальних дій зі свободою волі інших суб'єктів та як міру їх збігу.

При цьому основне соціальне завдання відповідальності полягає не в утриманні від певних дій або осуді бездіяльності, а у спонуканні особистості до суспільно корисної діяльності в усіх сферах суспільного життя.

Підсумовуючи викладене, ще раз наголошуємо на тому, що свобода і відповідальність — це два аспекти єдиного суспільного явища — свідомої, корисної діяльності з огляду на інтереси як людини, так і суспільства. Свобода надає можливість здійснювати суспільно корисну діяльність. Свобода породжує відповідальність, а відповідальність скеровує свободу, визначає її суспільно прийнятний формат. Справедливим є твердження, що розширення свободи дає змогу підняти планку відповідальності та що чим змістовнішою є відповідальність, тим більшої свободи необхідно для її реалізації.

Отже, теоретична конструкція сутності соціальної відповідальності людини має бути віддзеркаленням:

- а) органічного зв'язку людини із суспільством і природою;
- б) поєднання в людині трьох основ — біологічної, соціальної і духовної;
- в) соціальної діяльності людини та її соціально відповідальної поведінки.

Соціальна відповідальність є елементом суспільного буття, вона має безпосередньо суспільний характер та виникає разом з зародженням людського суспільства. Від самої появи цього феномену на нього покладено важливу суспільну функцію — регулювання поведінки людей. На розвиток цієї функції, її значущість визначальний вплив справляє поглиблення поділу праці та зростання усупільнення виробництва. Зв'язки та відносини між членами суспільства, що розвиваються з поглибленням суспільного поділу праці, є об'єктивним підґрунтям взаємозалежності людей і потребують соціально відповідальної поведінки, оскільки зростає взаємозалежність людини і суспільства.

Оскільки питання щодо природи соціальної відповідальності й досі має дискусійний характер, необхідно навести додаткові аргументи на підтвердження нашої думки. Перш за все наголошуємо на тому, що природу, сутність соціальної відповідальності не варто зводити до тих чи інших форм її вияву, а треба розглядати

як наслідок соціальної діяльності, що пов'язана з задоволенням потреб суб'єкта, з його інтересами, пріоритетами, внутрішніми настановами.

Суб'єкт соціальної діяльності є одночасно і суб'єктом соціальної відповідальності. У ролі суб'єкта соціальної відповідальності може бути як окрема особа, так і різноманітні соціальні групи, колективи, організації, держави, народи, людство в цілому як сукупний суб'єкт соціальної діяльності і відповідальності. Соціальна відповідальність, як випливає з викладеного, не буває абстрактною, безсуб'єктною. Водночас цей феномен передбачає обов'язкову наявність об'єкта соціально відповідальної поведінки, тобто того, за що саме суб'єкт діяльності відчуває відповідальність, котра покладена на нього або взята ним самим як зобов'язання, норма діяльності.

Ще раз акцентуємо увагу на тому, що абстрактної, безпредметної, безсуб'єктної відповідальності не існує, оскільки не може бути абстрактної, безпредметної, безсуб'єктної діяльності. Слід наголосити й на тому, що відповідальність особи, якої б сфери діяльності вона не зачіпала (економічної, політичної, правової тощо), має у своїй основі соціальний характер, оскільки пов'язана з інтересами соціуму.

Інтереси комплексної характеристики цього складного явища потребують розгляду як окремих елементів, так і системи соціальної відповідальності в цілому. Як системний об'єкт, соціальна відповідальність має складну ієрархічну структуру. Провідна роль у цій ієрархії належить особистісному рівню, людині як головному суб'єктові конкретної діяльності.

У XX ст. під впливом розвитку теорії і практики соціально відповідальної поведінки поширеним стає усвідомлення того, що бути відповідальним у змозі не тільки індивід, а й інші суб'єкти — групи, спільноти, організації, класи, держава тощо. З'являється ієрархія відповідальності: перший рівень — індивідуальний і другий, більш високий — суспільний (груповий, колективний і т. ін.). Варто зауважити, що з появою соціальної відповідальності певної групи людей (колективів, організацій, громад тощо) концепт персональної відповідальності не втрачає свого значення. За Х. Ленком, кожний відповідно до своєї місії «...є відповідальним

усередині системи, особливо в тих випадках, коли він своїми діями або неухабністю, або бездіяльністю у вигляді невиконання своїх обов'язків може порушити збереження системи»¹. Отже, соціальна відповідальність не означає відповідальності всіх і безвідповідальності кожного.

Соціальна відповідальність особи виникає лише за умов *соціальних взаємодій*, а отже, вона є активною, актуалізованою складовою життєдіяльності людини. Не можна бути соціально відповідальним поза активною діяльністю. Остання має структурований характер, а тому й соціальна відповідальність особи підлягає структуризації.

Інтереси розв'язання широкого кола завдань науково-прикладного характеру потребують виокремлення таких виявів соціальної відповідальності особи:

- відповідальність особи стосовно до самої себе;
- відповідальність особи стосовно до іншої людини;
- відповідальність особи стосовно до своїх батьків, дітей і близьких;
- відповідальність особи стосовно до соціальної групи;
- відповідальність особи стосовно до громади;
- відповідальність особи перед суспільством;
- відповідальність особи перед людством.

Соціальна відповідальність людини — це наявність у структурі її особистісного потенціалу таких цінностей, як совість, довіра, толерантність, чесність, співучасть, обов'язковість, співчуття, почуття справедливості, правдивість, любов до ближнього, доброта та виявлення їх у соціально відповідальній поведінці. *Висхідним орієнтиром соціальної відповідальності людини* є ведення такого способу життя, використання таких способів досягнення особистих цілей, які не завдають шкоди ані їй самій, ані іншим людям, ані природі, ані суспільству. Відповідно, можна виділити такі складові соціальної відповідальності людини (рис. 1.1): відповідальний сім'янин, відповідальний працівник, відповідальний та законослухняний громадянин, відповідальний учасник соціаль-

¹ Ленк Х. Размышления о современной технике / Х. Ленк ; пер. с нем. под ред. В. В. Степина. — М.: Аспект-Пресс, 1996. — С. 159.

них груп, відповідальний споживач, відповідальний житель планети Земля.

Соціальна відповідальність людини	Відповідальний сім'янин	Соціально відповідальна особистість — це людина, яка використовує лише такі способи досягнення особистих цілей, які не завдають шкоди їй самій, іншим людям, природі, суспільству
	Людина відповідально ставиться до створення родини, народження та виховання дітей. Відносини в родині ґрунтуються на взаємній відповідальності — взаєморозумінні, взаємоповазі, довірі	
	Відповідальний працівник	
	Сумлінно ставиться до виконання своїх трудових функцій, відповідає за результати своєї трудової діяльності, підтримує і підвищує свою кваліфікацію, докладає зусиль для гармонізації відносин у колективі	
	Відповідальний та законслухняний громадянин	
	У своїй діяльності керується принципами законності та додержується правопорядку. Відповідальний громадянин не тільки знає свої права, але й готовий їх обстоювати. Він сумлінно виконує свої громадянські обов'язки та поважає права інших	
	Відповідальний учасник соціальних груп	
	У стосунках з іншими людьми—членами соціальних груп (однокласниками, колегами, друзями, сусідами і т. ін) людина додержується норм соціальної етики, виявляє соціальну й емоційну компетентність, дружелюбність, тактовність, готовність допомогти	
	Відповідальний споживач	
	Надає перевагу тій продукції, виготовлення та споживання якої завдає мінімальної шкоди довкіллю, яка не шкодить його здоров'ю та здоров'ю членів родини. У споживанні товарів та послуг керується не інформацією, нав'язаною маркетингом, а особистими розумними, вираженими потребами	
	Відповідальний житель планети Земля	
	Прагне мінімізувати шкоду довкіллю від своєї життєдіяльності. Людині не байдуже, що і як виробляє і в який спосіб здобуває доходи підприємство, на якому вона працює. Людина готова докласти зусиль, щоб зупинити згубний вплив на природу чи на людей від діяльності інших суб'єктів	

Рис. 1.1. Сутність і складові соціальної відповідальності людини

Феномен соціальної відповідальності конкретної людини має свою особливу (специфічну) структуру та ієрархію ціннісних настанов. Така сама особлива (специфічна) структура та своєрідна

ієрархія ціннісних настанов притаманна й іншим носіям феномену соціальної відповідальності — родині, групам людей, трудовим колективам, громадам, суспільству в цілому.

Формулюючи сутність феномену соціальної відповідальності, маємо звернути увагу на його двоїстість та діалектичну єдність суперечностей. Справді, соціальна відповідальність, з одного боку, являє собою внутрішню мотивацію, природжені і набуті здібності, які надають нашим учинкам соціально виваженого, суспільно значущого, духовно-морального характеру. З другого боку, соціальна відповідальність постає як *інституція*, що передбачає *санкції* за суспільно неприйнятні дії або за бездіяльність.

Наголошуємо на тому, що настанови зовнішнього характеру, зовнішні інститути-норми здатні вплинути на формування соціально відповідальної поведінки людини за умови, що вони нею сприйняті і вона [людина] є діяльною, прагне описаної раніше поведінки. Реальна (внутрішня) соціальна відповідальність особистості є первинною, провідною компонентою цього феномену. Це обумовлено тим, що в основі соціально відповідальної поведінки перебуває внутрішнє «Я», внутрішні настанови на добро, які розвиваються під впливом зовнішніх (суспільних) параметрів відповідальності. Переконані, що лише реальна соціальна відповідальність, будучи явищем світоглядного характеру, в основі якого — високі морально-духовні якості, може забезпечити соціальну стабільність. Поширення конформізму, егоїзму, інших виявів соціальної безвідповідальності — свідчення девальвації цінностей і настанов, що визначають вектор соціально відповідальної поведінки. Отже, сутність феномену, що розглядається, — це поєднання мотивації, норм, настанов внутрішнього походження (як природжених, так і набутих), доповнених зовнішніми (суспільними) настановами, сприйнятими особистістю.

Для кожної соціальної системи характерною є наявність головного системотвірного чинника. Для системи соціальної відповідальності таким чинником є інтереси діяльності суб'єктів відповідальності, а також мета і результат цієї діяльності. Основне функціональне призначення системи соціальної відповідальності — продукувати вчинки і поведінку суб'єктів згідно із соціально значущими цінностями, принципами, нормами, що відповідають

інтересам, ідеалам і завданням суспільства і потребам саморозвитку особистості. За своїми сутнісними характеристиками система соціальної відповідальності є не матеріальною, а духовно-моральною, в її підґрунті — внутрішня культура людини, цінності, що їх вона сповідує. Ось чому так важливо, щоб якнайбільша кількість людей мала високі морально-духовні якості.

Відомий російський філософ С. Франк у своїй праці «Сенс життя», яка вийшла друком у Парижі 1925 року, зазначав: «Кожний з нас, яку б справу він не виконував, мав би частину свого часу витрачати на основну справу: на нагромадження всередині себе сил добра, без яких усі інші справи виявляються безглуздими або шкідливими... Ми прагнемо воювати зі злом, організовувати наше життя, робити справжню, “практичну” справу; і ми забуваємо, що для цього необхідні перш за все сили добра, які необхідно уміти зрощувати і нагромаджувати в собі»¹.

Відповідальність, як іманентний елемент соціальних відносин, має бути у взаєминах людей незалежно від того, усвідомлюється чи не усвідомлюється вона конкретним її суб'єктом. Людина, як член соціуму, об'єктивно повинна відповідати за результати своїх дій, оскільки останні стосуються інтересів інших осіб чи їхніх соціальних груп. У разі коли людина не усвідомлює об'єктивного характеру своєї відповідальності, коли остання не продукується її внутрішньою культурою, цей член соціуму розглядає себе поза соціально відповідальними відносинами, а відповідальність у його свідомості постає як зовнішній примус. Соціальна відповідальність виникає вже внаслідок того, що людина живе в суспільстві і повинна виконувати вимоги, що їх висуває до неї суспільство. Суспільство й особистість у своєму розвитку перебувають у діалектичній єдності, справляють взаємний вплив, складовою їх взаємодій є взаємна відповідальність.

Важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність є не тільки регулятором, а й життєтвірним елементом діяльності особи. У будь-якій ситуації людина вибирає свою позицію, спосіб поведінки з кількох можливих. Цей вибір детермінований її

¹ Цит. за: Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2007. — С. 62.

потребами, інтересами, внутрішніми настановами, зокрема морально-духовного характеру. При цьому відповідальність виявляється як міра свободи. І якщо свобода передбачає можливість вибору, то відповідальність — це оцінка вибору, учинків, рішень, оцінка користі чи шкоди їх для соціуму. Під впливом домінантних у суспільстві норм буття, світогляду, морально-етичних якостей, внутрішніх переконань у людини формується власна оцінка вчинків, думок, дій, тобто складається власне бачення відповідальності.

Водночас наголосимо, що відповідальність, як суб'єктивно оцінювана категорія, формується не тільки під впливом особистісних характеристик, внутрішнього «Я». Відповідальність опосередкована й обумовлена також наявними соціальними зв'язками між людьми, реальними суспільними відносинами, соціальними умовами життєдіяльності.

Правомірним є твердження, що відповідальність — це єдність об'єктивних і суб'єктивних її аспектів, це одночасно взаємодія:

- вимог суспільства до особистості, її соціальних якостей;
- світоглядних характеристик людини, її морально-духовних настанов, індивідуального сприйняття характеру суспільних вимог;
- практичної реалізації особистістю суспільних вимог, оцінки діяльності з позиції її відповідності інтересам соціуму.

Соціальна відповідальність особи має такі форми вияву:

- пряма і зворотна;
- постійна і тимчасова;
- відкрита і прихована;
- безпосередня й опосередкована;
- цілковита і часткова.

Розглянемо сутнісні характеристики деяких із цих форм. *Пряма* соціальна відповідальність являє собою безпосереднє ставлення та вплив суб'єкта на об'єкт конкретного соціального зв'язку (об'єкт соціальних дій). *Зворотна* соціальна відповідальність передбачає відповідальний вплив об'єкта соціальних зв'язків на їх суб'єкт.

Відкрита соціальна відповідальність — це така, що є публічною, явною, очевидною і яка не тільки декларується, а й виявляється в учинках носіїв соціально відповідальної поведінки. *При-*

хована (неявна) відповідальність являє собою таку форму соціальних зв'язків, за якої їх суб'єкт бажає уникнути відкритості, гласності, публічності. Ідеться про випадки, коли людина, яка здійснює доброчинну, спонсорську діяльність тощо, бажає залишатись у тіні, не афішувати себе, свої вчинки.

Безпосередня соціальна відповідальність особи — це така, виникнення і розвиток якої обумовлені внутрішніми якостями, здібностями і настановами (совість, гідність, любов до ближнього, солідарність, справедливість, співчуття тощо). *Опосередкована* соціальна відповідальність особи обумовлена дією чинників зовнішнього середовища — умовами життя та праці, особливими екстремальними обставинами тощо. Так, нерідкі випадки, коли та чи інша людина не демонструє в повсякденному житті соціально відповідальної поведінки, але, перебуваючи у складних, екстремальних умовах, здатна виявляти чудеса мужності, безкорисливості, відданості тощо. Можна навести численні випадки, коли людина розпочала активну доброчинну діяльність після того, як пережила стресові життєві ситуації — втрату близьких, важкі травми тощо.

Комплексна характеристика вельми складного суспільного явища, яким є соціальна відповідальність, потребує її класифікації за низкою критеріїв та дослідження складових (видів), виокремлених за певним критерієм. За критерієм *джерела* вияву відповідальності остання поділяється на *внутрішню* і *зовнішню*. Справді, соціальна відповідальність має діяльнісний характер. Оскільки діяльність людини завжди мотивована, то відчуття відповідальності не може виникнути з нічого. Факторами-мотиваторами можуть бути як потреби, інтереси, ціннісні орієнтири та настанови особи, так і зовнішні умови її життєдіяльності. Свої вчинки людина оцінює з позицій совісті, обов'язку, інших домінантних у суспільстві норм суспільного буття, які сприйняті особою та є складовою її власного «Я» та внутрішнім суддею.

Внутрішня відповідальність є елементом системи управління людиною самою собою, тоді як зовнішня відповідальність — це важіль управління цією людиною з боку колективу, інститутів держави, суспільства. Зазначимо принагідно, що психологи поділяють людей на інтерналів — схильних брати на себе відпові-

дальність за події, що відбуваються в їхньому житті та навколишньому світі, та екстерналів — схильних покладати відповідальність за все, що відбувається, на зовнішні інститути.

Отже, відповідальність може бути як внутрішня, так і зовнішня. Вибираючи той чи той варіант поведінки під впливом внутрішньої відповідальності, особа керується цінностями, які вона сповідує. Зовнішня відповідальність з'являється, коли на діяльність індивіда впливають інститути-норми — норми права, вимоги статуту підприємства, колективного договору, контракту тощо.

Діяльність людини, що регулюється зовнішніми факторами і породжує зовнішню відповідальність, передбачає обмеження свободи вибору. Отже, зовнішня форма соціальної відповідальності постає як міра несвободи. Вона регламентує поведінку людей, обмежує їхню свободу, однак надає вчинкам вектора, за якого не утискаються інтереси соціуму або це утискання мінімізується.

Настанови людини на зовнішню форму відповідальності можуть бути позитивні, негативні або нейтральні. Позитивна настанова особи на наявну зовнішню форму відповідальності — це свідчення того, що потреби, інтереси, цінності індивіда і вимоги суспільства в царині відповідальності суттєво не відрізняються. Сприйняття індивідом зовнішньої форми відповідальності означає усвідомлене обмеження свободи і своїх вимог стосовно до соціуму.

Негативна настанова на зовнішню форму соціальної відповідальності — це результат протиставлення індивідуальних інтересів інтересам інших членів соціуму. За такої настанови інститути держави та суспільства вимушені застосовувати до індивіда норми, що мають коригувати його поведінку, надавати їй соціально відповідального характеру за примусом.

Для індивіда та суспільства ідеальною є ситуація, коли внутрішня і зовнішня форми соціальної відповідальності мають однакову спрямованість та їхні вектори збігаються. У цьому разі зовнішня соціальна відповідальність сприймається не як нав'язування норм поведінки, зовнішній примус, а як нагадування про суспільно схвалений вектор соціальної поведінки.

Система соціальної відповідальності охоплює низку підсистем, і серед них чільне місце належить *моральній відповідальності*. Остання пов'язана з усвідомленням особистістю морально-духовних вимог, здатністю і готовністю передбачити результати своєї діяльності.

Моральна відповідальність — це відповідальність особи за додержання моральних принципів і норм, що їх сповідує спільнота, до якої ця особа належить. Моральна відповідальність — це не стільки зовнішня, скільки внутрішня відповідальність людини перед собою, її настанова на те, щоб моральні норми і принципи, яких додержуються особистість і спільнота, що її оточує, збігалися.

Однією з підсистем соціальної відповідальності є її правова (юридична) відповідальність. *Юридична відповідальність* — це зовнішній ретроспективний різновид соціальної відповідальності, це реакція соціуму на дії або бездіяльність особистості, наслідком яких є утискання інтересів окремих суб'єктів чи інститутів суспільства. Вона виявляється в примушуванні з боку держави чи інших суб'єктів громадянського суспільства до виконання (додержання) особою певних соціальних норм та вимог через накладання обмежень особистого, морального або матеріального характеру.

З огляду на те, що соціальна відповідальність людини є багатогранним явищем, котре містить і об'єктивну, і суб'єктивну компоненти; явищем, у котрому переплетені суспільні, соціальні норми і морально-духовні якості та настанови людини; явищем, пов'язаним із прагненням людини додержувати домінуючих у суспільстві соціальних норм, виконувати свої обов'язки та відповідати за власні дії, сформулювати бездоганне визначення сутності цього суспільного феномену вельми непросто.

Тож далі наведемо кілька дефініцій поняття «соціальна відповідальність людини», які в комплексі відбивають сутність цього феномену.

1. Соціальна відповідальність людини є ні що інше, як факт наявності у структурі її особистісного потенціалу таких цінностей (аксіологічних настанов), як совість, довіра, толерантність, чесність, співучасть, обов'язковість, співчуття, почуття справедливості, правдивість, любов до ближнього, доброта.

2. Соціальна відповідальність людини — це актуалізація особистістю соціально відповідальної поведінки, її постійне відтворення; це вміння її здійснювати, демонструвати на практиці, втілювати у повсякденному житті.

3. Соціальна відповідальність — це одночасно і стан людини (морально-духовний), і процес формування цілісної особистості; водночас це поведінка, що насичена високою духовністю і моральністю, вектором якої є не тільки сама людина, а й інші суб'єкти громадянського суспільства.

4. Соціальна відповідальність людини — це форма вияву її духовно-моральних цінностей та настанов.

5. Соціальна відповідальність людини — це позитивна реакція її людського духу (духовно-моральних якостей) на виклики як власного «Я», так і зовнішнього середовища.

Аналіз літературних джерел свідчить, що найбільш плідний період розвитку теорії відповідальності — середина минулого століття. Саме тоді утвердилось широке розуміння відповідальності. До того часу відповідальність трактувалася здебільшого як *реакція на вчинки*, що суперечили певним суспільним нормам.

На відміну від тлумачення відповідальності, яке домінувало протягом багатьох століть, а саме відповідальності як покарання за певні вчинки, сучасне бачення сутності цієї категорії, як впливає з наведеного раніше, є набагато ширшим. Відповідальність у її нинішньому розумінні — це передусім усвідомлення людиною своєї ролі в суспільному житті, це вплив на розвиток як особистісний, так і суспільний. Новий і водночас чи не основний аспект відповідальності — це відповідальність за стійкий розвиток, стійку соціальну динаміку, за майбутнє, і вона має виявлятися завжди і всюди. Отже, термін «відповідальність» є квінтесенцією явищ і процесів, які мають значення не тільки для конкретної особистості, але й зачіпають інтереси інших суб'єктів та є суспільно значимими.

Соціальну відповідальність членів соціуму правомірно розглядати як показник якості трудового потенціалу, чинник набуття конкурентних переваг та забезпечення стійкої соціальної динаміки. Прагнення до здорового способу життя, підтримування та по-

ліпшення фізичного і духовного стану, прирощення людського і соціального капіталу та набуття конкурентоспроможності, пріоритет цінностей, пов'язаних з родиною, з вихованням дітей, особистий внесок у розвиток організації, громади, професійної спільноти та суспільства в цілому, додержання етичних норм і звичаїв, які визнаються безумовними в соціумі, виявлення активної життєвої позиції, доброчинність і допомога нужденним, турбота про гідні умови життя близьких, внесок у збереження та поліпшення стану довкілля — ось далеко не повний перелік конкретних форм соціально відповідальної поведінки людини. Задіяння потенціалу цих форм працює на досягнення як особистих цілей членів суспільства, так і на загальний добробут.

Водночас соціально безвідповідальна поведінка врешті-решт обертається проти самої особи. Нездоровий спосіб життя, несформовані особистісні та професійні компетенції, інертність і пасивність, небажання виявити наявні здібності, нехтування родинними обов'язками, недобррозичливе ставлення до оточення, низький авторитет, недодержання норм трудової етики, байдуже ставлення до оточення та до збереження довкілля — усе це, як і інші небажані вияви безвідповідальної поведінки, унеможлиблює набуття конкурентних переваг та розширення можливостей особи. Тобто людина сама закриває собі шлях до забезпечення високої якості життя, самореалізації та самоідентифікації себе як працівника, суб'єкта соціально-трудових відносин, члена родини, громади, суспільства.

У сучасному світі, розвиток якого стає дедалі більш нестійким, непередбачуваним, проблематика відповідальності є однією з найбільш актуальних, важко вирішуваних, релевантних. У розв'язанні цих проблем тією чи іншою мірою бере участь кожна людина. При цьому стійка соціальна динаміка розвитку соціуму багато в чому залежатиме від того, наскільки кожний з нас усвідомлює назрілі імперативи епохи, організовує свою життєдіяльність відповідно до суспільних потреб та вимог.

Отже, можна зробити висновок: відповідальність загалом і соціальна відповідальність зокрема виконують важливу регуляторну функцію, оскільки забезпечують таку поведінку членів суспільства, яка відповідає суспільним інтересам, що відбиваються в

суспільно значущих нормах. При цьому взаємодія індивіда з інститутами суспільства має двобічну обумовленість. З одного боку, суспільство подає особистості *сигнали—вимоги* щодо соціально значущої поведінки. З другого боку, людина визначає своє ставлення до сигналів—вимог і реагує на них у певний спосіб. Реакція людини, що є позитивною, тобто узгоджується із суспільно визнаними і значущими нормами, розширює поле для стійкої соціальної динаміки та загального соціально-економічного розвитку. Тобто відповідальність особи має соціальну природу, яка формується, з одного боку, під впливом вимог суспільства щодо норм життєдіяльності, а з другого — залежно від особливостей самої людини, її місця в системі суспільних відносин.

Резюмуючи, зауважимо, що все викладене — це лише вступні положення до цілісної теорії соціальної відповідальності, комплексне опрацювання якої є одним з нагальних завдань, що поставили перед ученими різних галузей науки, передусім ученими-трудовиками. Тож маємо об'єднати зусилля задля досягнення відчутних зрушень у вивченні теоретичних і прикладних аспектів соціальної відповідальності суб'єктів економічної діяльності та громадянського суспільства.

1.2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

1.2.1. Теоретичні джерела концепції соціальної відповідальності бізнесу

Розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу (корпоративної соціальної відповідальності — КСВ) маємо розглядати у контексті розвитку теорії підприємництва та інтересів суб'єктів суспільства. Підвалини цієї концепції у розгорненому вигляді сформовані в 30-х роках XX ст., однак теоретичні її витоки містяться у працях А. Сміта, Д. Рікардо, інших засновників економічної теорії. Теоретичні засади підприємництва, бізнес-діяльності, її ролі в розвитку суспільства широко висвітлені у творах М. Вебера, Р. Кантільона, К. Маркса, А. Сен-Сімона, Й. Шумпетера та інших. Сучасне розуміння місії підприємництва

знаходимо у Г. Боуена, П. Друкера, М. Алле, Б. Карлоффа, Ф. Котлера та в інших авторів.

У численних публікаціях із проблематики соціальної відповідальності бізнесу часто зустрічається посилання на працю Г. Боуена¹, і її вважають віхою в започаткуванні серйозних дискусій серед громадськості щодо природи і значення цього феномену. Утім ретроспективний аналіз досліджуваної проблеми свідчить, що важлива полеміка з приводу феномену соціальної відповідальності бізнесу розпочалася ще наприкінці XIX ст. після публікації статей видатного підприємця-філантропа Ендрю Карнегі, які потім увійшли до книжки «Євангелія багатства»². У ній він обстоює позицію, що базується на двох принципах: доброчинності й ефективного управління власністю. Згідно з першим принципом суспільство очікує від бізнесу вкладання ресурсів у розв'язання найбільш наболілих соціальних проблем. Підприємець, за Карнегі, володіє грошима «за дорученням» суспільства, з чого випливає висновок щодо необхідності використання їх для прирощення суспільного багатства. Звідси виникає і другий принцип — ефективного управління власністю.

Е. Карнегі послідовно доводить, що корпоративний сектор має приносити користь усьому суспільству, не тільки створюючи робочі місця і збільшуючи доходи найманих працівників, а й за допомогою доброчинної діяльності — вкладаючи кошти у розвиток освіти, культури, у соціальний захист нужденних. Зазначимо при цьому, що бізнес-середовище доволі прохолодно сприйняло ідеї Карнегі, але в суспільстві в цілому вони набули популярності.

У першій третині XX ст. у США вийшла друком низка праць, які відіграли неабияку роль у розвитку теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності. Їх поява не в останню чергу була спричинена загостренням суперечностей між працею і капіталом, зростанням соціальної нестабільності, які набули на той час і значних масштабів, і глибини.

Так, свого часу широкого визнання здобула видана 1932 року монографія Ф. Берлі і Г. Мінза «Сучасна корпорація і приватна

¹ Bowen, H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. — New York : Harper & Row, 1953.

² Andrew Carnegie. The gospel of wealth, and other timely essays Century, 1901.

власність»¹, в якій виокремлені та обґрунтовані умови виживання та розвитку бізнесових структур. Зокрема, автори наголошують на перетворенні власників і топ-менеджерів корпорацій на «...зовсім нейтральну технократію, яка врівноважує багатоманітність вимог різних груп у суспільстві і закріплює за кожною з них частку потоку доходів на основі суспільної політики, а не особистої жадібності»².

Ідея оптимізації інтересів різних соціальних груп дістала розвитку в цей самий період у працях німецького дослідника А. Мюллера-Армака, який наполягав на необхідності пошуку компромісу, що поєднував би вимоги приватної власності, конкуренції і вільного ціноутворення із соціальною справедливістю завдяки державному і суспільному регулюванню. Також переконливі обґрунтування та звернення до політиків із приводу необхідності впровадження корпоративної соціальної відповідальності містяться у працях та виступах відомого німецького реформатора повоєнного періоду Л. Ерхарда, який, зокрема, писав: «Я найрішучіше вимагаю саме від відповідальних і найбільш заможних підприємців, у руках яких перебувають засоби виробництва й апарат розподілу нашого народного господарства, найбільших внесків, найбільш свідомої відповідальності»³.

У праці «Навчання робітників за умов індустрії та кооперування» Г. Гантт окреслив гуманістичні аспекти управління працею та закликав менеджмент компаній зосередити увагу на «широких обов'язках» перед суспільством. Згодом у книзі «Організація праці» Г. Гантт висловив побоювання щодо можливої «розбіжності шляхів», у разі якщо система вільного підприємництва не знайде надійних засобів примирення пошуку все нових прибутків з добробутом суспільства в цілому⁴. Він підкреслював, що індустріальні суспільства мають розподіляти свій дохід між

¹ Berle A. The Modern Corporation and Private Property / A. Berle and G. Means. — New York : Macmillan, 1932.

² Цит. за: *Иншаков, О. В.* Социальная ответственность как императив институционального механизма адаптации предприятия к рыночным условиям хозяйствования / О. В. Иншаков, Н. Н. Лебедева, Г. Г. Набиев. — Волгоград : ВолГУ, 2003. — С. 16.

³ *Эрхард, Л.* Благополучие для всех / Л. Эрхард. — М., 1991. — С.131—132.

⁴ *Gantt Y. I.* Organizing for Work / Y. I. Gantt. — San Diego : Calif. Harcourt Brace Jovanovich, 1919. — P. 47.

сукупними факторами виробництва, при цьому на особливу увагу заслуговує фактор праці. Капітал має право на прибуток, на який він заслуговує, створюючи нормальні умови використання праці. Також Гантт висловлював стурбованість щодо прагнення бізнесу ставити прибуток над інтересами суспільства і зазначав, що «...якщо бізнес не усвідомлює своєї відповідальності і не присвячує себе служінню суспільству, то врешті-решт суспільство робитиме спробу цю функцію перебрати на себе»¹.

Розвиток ідей Г. Гантта щодо моральних підвалин підприємницької діяльності, її соціально відповідальної компоненти знаходимо у працях О. Тіда, чия соціальна філософія бере початок з дослідження відповідальності на рівні окремого працівника. Так, він запевняв, що не існує нездоланої суперечності між ефективністю підприємницької структури, з одного боку, і добробутом працівників — з другого. У співучасті в управлінні він убачав ліпший засіб для створення політичного й економічного порядку, за якого всі працівники могли б гідно, з почуттям самоповаги жити і працювати. При цьому О. Тід уважав менеджмент гарантом того, що таке майбутнє стане реальністю. Найбільш важливі судження щодо соціальної відповідальності автор сформулював у творі «Мистецтво адміністрування»². У ньому він, зокрема, стверджує, що менеджмент — це важкий соціальний тягар доти, доки не беруться до уваги людські життя, а людей ніколи не варто зводити до рівня машини або робити жертвами бездушного світу капіталу, який прагне лише прибутку³.

За філософією Тіда рівень соціальної відповідальності є похідним від мети конкретної підприємницької структури. Остання є віддзеркаленням розуміння менеджментом і власниками цінностей у бізнесі, їх пріоритетів. О. Тід виокремив кілька цілей корпоративного розвитку, зокрема, легальні, технічні, одержання прибутку, індивідуальні, суспільні. При цьому він наголошував, що цілі, до яких прагне корпорація, взаємозв'язані, і що без досягнення не менш важливих вторинних цілей не можуть бути реалі-

¹ Ibid. — P. 74.

² Tead. O. The Art of Administration / O. Tead. — New York : Mc Grow-Hill, 1967.

³ Ibid. — P. 69.

зовані первинні цілі, які визначені статутом. «Менеджери, — писав Тід, — мають бути експертами у формулюванні, упорядкуванні й поясненні цілей, у забезпеченні відносної привабливості деяких (тих, що превалюють) або позитивних цілей, у вжитті заходів щодо доведення їх до персоналу, а також у створенні додаткових умов, які забезпечують прийнятність цілей за можливості для всіх членів організаційної структури»¹.

Поява концепції корпоративної соціальної відповідальності — це й реакція на погіршення відносин між працею і капіталом, яке перманентно супроводжувало розвиток економічної системи протягом ХХ століття, а особливо у 30-ті роки, коли різко знизилася соціальна безпека, а натомість зросли нестабільність, відчуження, дискримінація в різноманітних формах. Новий етап у становленні досконалих відносин між працею і капіталом розпочався у повоєнний період, на який і припадає найбільш активний розвиток теорії і практики соціально відповідальної поведінки бізнесу.

Проте аналіз літературних джерел свідчить, що й досі як у вітчизняній, так і в іноземній літературі немає єдиної чи більш-менш узгодженої думки щодо змісту корпоративної соціальної відповідальності. Визначаючи межі і функції соціальної відповідальності, учені і практики керуються перш за все своєю прихильністю до тих чи інших соціально-економічних доктрин та світоглядними настановами.

Як уже зазначалося, важливою віхою у розвитку концепції соціальної відповідальності стало видання 1953 року монографії американського економіста Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена»². У ній автор визначав це поняття як обов'язок бізнесменів приймати ті рішення і слідувати тим напрямам діяльності, які бажані з погляду цілей і цінностей суспільства. А професор Арізонського університету К. Девіс трактував цей термін як визнання фірмою соціальних зобов'язань за межами вимог закону, поряд з зобов'язаннями, що передбачені законом³.

¹ Ibid. — P. 98.

² Bowen, H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. — New York : Harper & Row, 1953.

³ Davis K. Can business afford to ignore social responsibilities? / K. Davis // California Management Review. — 1960. — № 2 (3). — P. 70—76.

Жвава дискусія навколо корпоративної соціальної відповідальності розгорнулась у 1970-х рр. після публікації в газеті «Нью-Йорк Таймс» статті Мілтона Фрідмана «Соціальна відповідальність бізнесу полягає у зростанні його прибутків»¹, яка набула широкого розголосу. У ній корпоративну соціальну відповідальність М. Фрідман визначив принципово шкідливою доктриною, оскільки, на його думку, бізнес є бізнес, і відповідальність компанії стосується лише доходів, що їх мають одержувати акціонери. У раніше виданій праці «Капіталізм і свобода» М. Фрідман зазначав: «У [вільній] економіці в бізнеса існує одна і тільки одна соціальна відповідальність — використовувати свої ресурси і вживати заходів, спрямованих на збільшення його прибутків доти, доки це відповідає правилам гри, тобто брати участь у відкритій і вільній конкуренції без обману і шахрайства»².

У цілому ставлення М. Фрідмана до ідеї соціальної відповідальності доволі скептичне. На його думку, бізнесмени абсолютно непереконливі, коли стверджують, що бізнес пов'язаний не тільки з одержанням прибутку, а й з досягненням цілей, бажаних для суспільства. Заклики до соціальної відповідальності бізнесу і, зокрема, щодо забезпечення зайнятості, усунення асиметрій у соціальному розвитку, дискримінації, уникнення забруднення навколишнього середовища Фрідман сприймає як проповідь «чистого соціалізму без усяких домішок»³, а бізнесменів, які сповідують ідеї корпоративної соціальної відповідальності, їдко нагороджує характеристиками маріонеток «...у руках інтелектуальних сил, які підривали устої вільного суспільства протягом попередніх десятиліть»⁴. Такі погляди М. Фрідмана — не політична позиція чи тенденційність, а щире переконання, що одержання прибутку і паралельне служіння суспільним інтересам (поза цим) — речі несумісні, і що соціальна орієнтація здатна зашкодити основній, на його думку, меті бізнесу — здатності успішно функціонувати й одержувати прибуток.

¹ *Fridman M.* The social responsibility of business is to increase its profits / M. Fridman // *The New York Times* magazine. — 1970. — September 13.

² *Fridman M.* Capitalism and Freedom / M. Fridman // Chicago University Press. — 1962. — P. 84.

³ *Fridman M.* The social responsibility of business is to increase its profits.

⁴ *Ibid.* — P. 32—33.

Незважаючи на те що судження М. Фрідмана щодо місця і ролі інституту соціальної відповідальності в системі суспільних відносин досить часто є об'єктом критики (на наш погляд, цілком справедливої), все ж його ідеї не слід повністю відкидати. Не можна не погодитись, що «економічний підхід», постійне зіставлення вигід і витрат, прагнення рентабельного виробництва — основні передумови стійкого розвитку бізнесу. Водночас очевидними є й обмеженість позиції Фрідмана, намагання звужити весь спектр соціально-економічної діяльності до голого економічного інтересу, небажання усвідомити та ігнорування того незаперечного факту, що соціальні вкладання спочатку слугують неекономічним цілям — позитивній репутації, привабливості, іміджу компаній тощо, а відтак і економічним — розширенню частки ринку, збільшенню чисельності споживачів, зростанню обсягів продажу та прибутковості. Відповідно, обмеженими постають і мотиви соціально відповідальної поведінки. У М. Фрідмана їх лише два: перший — звільнення бізнесу від сплати податків стосовно тієї частки прибутків, що спрямовується на соціальні програми, і другий — можливість одержання додаткової робочої сили в результаті припливу мігрантів у випадках, коли бізнес здійснює соціальні інвестиції в регіональну економіку.

Подібною думки додержується і відомий американський економіст П. Хейне. Основна мета бізнесу, за його твердженням, — це раціональне господарювання, і, досягаючи цієї мети, бізнес стає соціально відповідальним. Загалом цей підхід утілюється у *теорії корпоративного егоїзму*, сформульованій М. Фрідманом і Д. Хендерсоном. Ці автори стверджують, що єдиною метою бізнесу є максимізація прибутку за умови додержання чинних правил гри. Водночас вони стверджують, що будь-яку компанію можна вважати соціально відповідальною, якщо вона виплачує прийнятний рівень заробітної плати, своєчасно й у повному обсязі сплачує податки, виконує соціальні обов'язки, що передбачені законодавством.

Подібне бачення змісту соціальної відповідальності характерне і для *концепції компанії власників*. Чи не основна змістова характеристика цієї концепції — сповідування тотального контролю над корпорацією і її персоналом з боку акціонерів. Що стосується соціальної діяльності компанії, то вона, на думку при-

бічників цієї концепції, є моральним правом власників і має регулюватися не державою, не національним законодавством, а лише кодексами компанії. Автори концепції компанії власників не заперечують можливості участі у соціальних програмах, а втім, уважають, що, одержуючи справедливую заробітну плату, працівник має сам за кошти власних трудових доходів задовольняти свої соціальні потреби. Аргументуючи правоту своєї позиції, автори даної концепції наполягають на тому, що це найбільш бажана ситуація для працівника, оскільки йому нічого не нав'язують і він може скористатися правом свободи вибору саме тих соціальних послуг, які йому потрібні.

Деякі інші, менш радикально налаштовані економісти, поділяючи загалом думку М. Фрідмана та його прибічників, все ж відводили корпоративній соціальній відповідальності певне місце у пропонованих ними теоріях. Так, Т. Дональдсон і Н. Боуї зазначали, що корпорації притаманне прагнення до збільшення прибутків, але при цьому мають поважатися моральні засади і дотримувались права людини. Ці економісти ввели в понятійний апарат термін «соціальна угода між бізнесом і суспільством».

Прямо протилежний підхід щодо змісту корпоративної соціальної відповідальності сповідають автори *теорії корпоративного альтруїзму*. Реалізація бізнесом обов'язків перед суспільством має здійснюватися, на їхню думку, за трьома концентричними колами. Перше (внутрішнє) коло охоплює діяльність господарського характеру та зобов'язання, що випливають з економічних функцій, а саме: виробництво якісних товарів чи надання послуг, створення робочих місць, забезпечення економічного зростання. Друге коло вміщує відповідальність за реалізацію названих щойно функцій з урахуванням соціальних цінностей. Третє (зовнішнє) коло охоплює обов'язки, які передбачають активну участь у поліпшенні навколишнього середовища та вирішенні інших суспільних проблем на основі етичних норм і очікувань громадськості.

Основні положення теорії корпоративного альтруїзму кореспондують з *концепцією учасників* (stakeholders company) та дістали в ній дальшого розвитку. Основна новація цієї концепції — це визнання того, що компанія являє собою соціальну спільноту. Усі особи й інститути, які мають стосунок до стійкого функціонування організа-

цій, включаючи акціонерів, постачальників, клієнтів, споживачів, найманих працівників, менеджерів, представників місцевої влади, не тільки підтримують відносини і зв'язки між собою, а і являють спільноту, яка об'єднана спільним інтересом. Автори цієї концепції вважають, що за такого формату взаємовідносин можливе об'єднання зусиль задля досягнення цілей організації, а корпоративні рішення і дії можуть і повинні мати соціально відповідальний характер.

Розглянуті раніше теорії і концепції — це полярні трактування змісту та оцінки ролі соціальної відповідальності. Між ними свою нішу мають безліч інших проміжних позицій, суджень, концепцій, теорій щодо природи та змісту соціально відповідальної діяльності. До останніх належить *теорія розумного егоїзму*. Основний її засновок — це визнання того, що соціально відповідальна поведінка бізнесу сама є «добрим бізнесом», оскільки скорочує довгострокові втрати і створює передумови для одержання прибутків у майбутньому. Логіка цих суджень така. Здійснюючи вкладання у соціальні програми, компанія скорочує поточні доходи, але створює сприятливе соціальне оточення, підвищує імідж, ділову репутацію і тим самим закладає підвалини для стійкого розвитку бізнесу в перспективі.

Вельми цікавим підходом до трактування сутності соціальної відповідальності та визначення її основних складових є *концепція обов'язків* А. Керролла¹, яка дістала широкої популярності і стала базою сучасних досліджень цих питань. Згідно з концепцією обов'язків будь-яка організація, котра претендує на одержання статусу соціально відповідальної, повинна виконувати економічні, правові, етичні та філантропічні обов'язки перед суспільством. У моделі А. Керролла корпоративна соціальна відповідальність подана у вигляді піраміди, в основі якої — економічна відповідальність². Тобто організація, яка ефективно реалізує свою операційну функцію, на думку А. Керролла, уже є соціально відповідальною перед суспільством. На наступному рівні піраміди — обов'язки правового характеру, які полягають в додержанні чинного законодавства (основний закон країни, закони та підзаконні акти, правові

¹ Carroll A. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders / A. Carroll // Business Horizons — 1991. — № 34 (4). — P. 39—48.

² Ibid. — P. 42

норми тощо). Етична відповідальність передбачає узгодженість діяльності компанії із суспільними очікуваннями, не закріпленими законодавчо, а такими, що ґрунтуються на наявних моральних нормах, національних, ментальних та культурних особливостях населення певної території. І на найвищому рівні піраміди корпоративної соціальної відповідальності перебуває філантропічна відповідальність, яка передбачає добровільну участь організації в реалізації соціальних програм та в позиціонуванні себе як «корпоративного громадянина». Принципово важливою є підпорядкованість рівнів: етичний бізнес, наприклад, це не бізнес, що опікується благодійністю в тій чи іншій формі, а бізнес, стандартні трансакції якого відповідають не тільки економічним і правовим, але й етичним критеріям¹. Узагальнена характеристика розглянутих раніше концепцій соціальної відповідальності бізнесу наведена на рис. 1.2².

Отже, існують три основні інтерпретації концепції соціально відповідального бізнесу. Перша і найбільш традиційна підкреслює, що єдина відповідальність бізнесу — збільшення прибутку для своїх акціонерів. Ця позиція була сформульована Мілтоном Фрідманом у 1971 р. і може бути названа теорією корпоративного егоїзму. Другий погляд прямо протилежний теорії Фрідмана. Це теорія корпоративного альтруїзму. З'явилася вона одночасно з першою і належала Комітету з економічного розвитку США. У рекомендаціях Комітету підкреслювалося, що корпорації повинні робити значний внесок у поліпшення якості американського життя. Третю позицію репрезентує одна з найсильніших центристських теорій — теорія розумного егоїзму. У ній акцент ставиться на тому, що соціальна відповідальність бізнесу — це вже «хороший бізнес», оскільки скорочує довгострокові ризики втрати прибутку. Витрачаючи гроші на соціальні та філантропічні програми, корпорація скорочує свої поточні прибутки, але в довгостроковій перспективі створює сприятливе соціальне оточення, а отже, надійні прибутки. Соціально відповідальна поведінка — це можливість для корпорації реалізувати свої основні потреби у виживанні, безпеці і стратегічній стійкості.

¹Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благов // Российский журнал менеджмента. — 2004. — № 3. — С. 20.

²Белявська К. С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему / К. С. Белявська // Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. — 2011. — № 1. — С. 231.

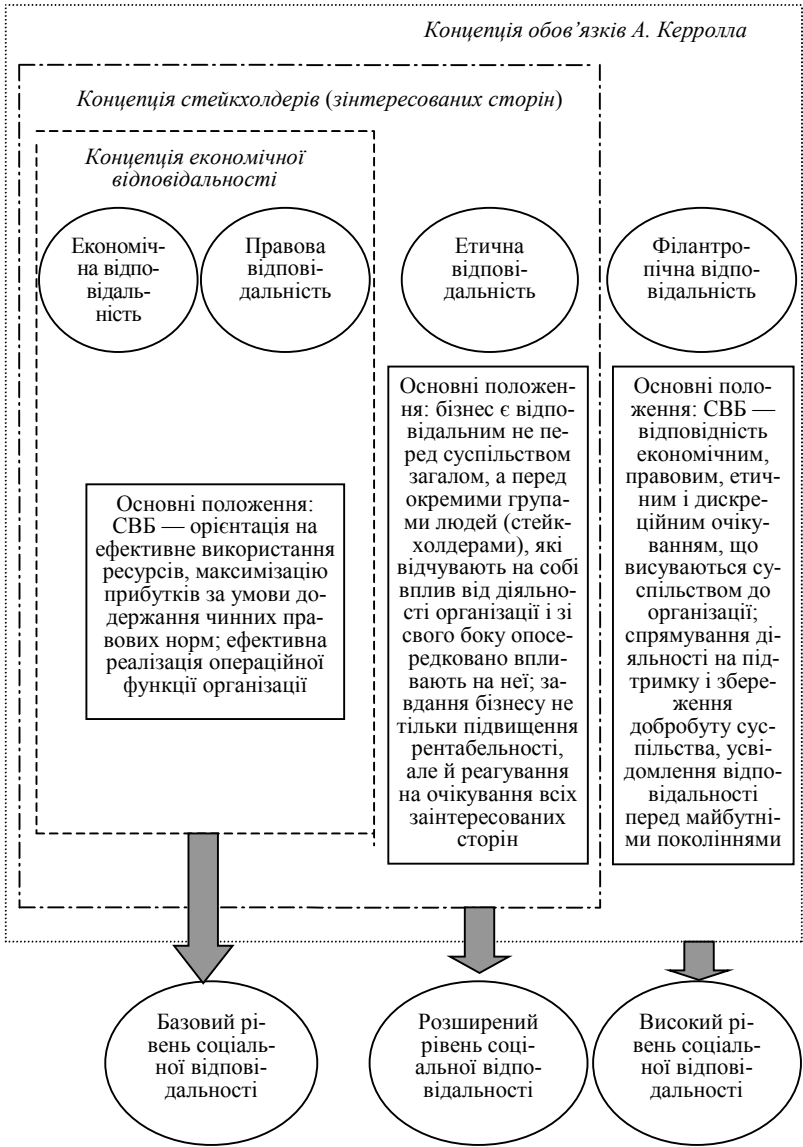


Рис. 1.2. Система концепцій соціальної відповідальності бізнесу (СВБ)

Підбиваючи підсумки, ще раз наголосимо на тому, що соціально відповідальна поведінка — це та складова діяльності бізнесу, яка працює на його стійкість у розрахунку на перспективу. Згадаємо класика сучасного менеджменту П. Друкера, який, характеризуючи сучасну роль соціально відповідальної діяльності організацій, зазначав, що ця діяльність не може ґрунтуватися на передбаченні того, що особисті інтереси власника забезпечують суспільне благо, або того, що особисті інтереси і загальне благо можуть розглядатися незалежно і не мають жодного стосунку одне до одного. Навпаки, вона вимагає від менеджера взяття на себе зобов'язань перед суспільством і підпорядкування своїх дій етичним стандартам. Бізнес має стримувати свої особисті інтереси і спонукання, якщо вони йдуть у розріз із суспільним благом¹.

1.2.2. Ретроспектива розвитку соціальної відповідальності

Активний процес зародження різноманітних моделей соціальної відповідальності та її імплементації у світову бізнес-практику, як уже зазначалося, припадає на кінець XIX — початок XX ст. Це пов'язане з низкою причин, серед яких виокремимо такі:

- загострення соціально-трудових відносин, які формувалися виключно на користь роботодавців;

- злам соціальних, культурних, моральних опор, традицій та звичаїв, які протягом багатьох століть цементували розвиток суспільства;

- необхідність виправдовування діяльності великого бізнесу сектору в очах громадськості.

Реакцією на гостру кризу у взаємовідносинах бізнесу і суспільства, що трапилась у кінці XIX — на початку XX ст., стала поява концепції служіння бізнеса суспільству, первісними формами впровадження якої були доброчинність і меценатство. Одним із творців і перших активних прибічників цієї концепції був Ендрю Карнегі, який свої переконання, викладені в праці «Євангелія ба-

¹ Peters T. J. In Search of Excellence / T. J. Peters and R. H. Waterman // Harper and Row, 1982.

гатства»¹, підтверджував активною доброчинною діяльністю. Останні 17 із прожитих ним 83 років він цілковито присвятив доброчинності, перевершивши в цій справі всі відомі приклади. За його кошт (приблизно \$ 55 млн того часу) було відкрито 2509 безкоштовних публічних бібліотек, засновані Вища технічна школа в Піттсбурзі, знаменитий Інститут Карнегі, нью-йоркська Carnegie Corporation (вона виділяє гранти університетам та спонсорує культурно-освітні програми). На гроші Карнегі зведені будівля Міжнародного трибуналу в Гаазі і концертний зал Carnegie Hall у Нью-Йорку, на відкритті якого диригував П. І. Чайковський. На гранти сталевого магната здійснював наукові дослідження З. Фрейд, астрофізики виявили розширення Всесвіту, біологи вивчали структуру ДНК, а інженери створили радар. За життя Карнегі витратив на благодійність більше ніж \$ 350 млн. Близько \$ 30 млн, що залишилися після його смерті в 1916 р., були також роздані різним благодійним фондам. Причому благодійність Е. Карнегі була, як ми тепер говоримо, адресною. Великий Філантроп не раз наголошував: «Основною метою має бути допомога тим, хто допомагатиме собі сам... Ані окремі особистості, ані народ не стануть ліпшими завдяки милостині»².

Однією з перших спроб комплексної реалізації принципів соціальної відповідальності стала соціальна програма Генрі Форда, яку він провадив у США в 1914—1920 рр. Основним пунктом програми було встановлення найвищої на той час оплати праці промислових робітників за додержання ними певних умов, а також будівництво малих підприємств у сільській місцевості³. Такі заходи Г. Форда дали блискучі економічні результати, ставши класичним прикладом економічної ефективності соціально відповідальних дій підприємця.

Масштабною та дієвою була також доброчинна діяльність безумовно талановитого представника великого бізнесу, який і досі

¹ Carnegie A. The gospel of wealth, and other timely essays Century / A Carnegie, 1901.

² Андрю Карнеги. Биографии, мемуары, истории. Народный биографический справочник [Електронный ресурс]. — Режим доступа : <http://eternaltown.com.ua/content/view/2834/2/>

³ Куринько Р. Н. Осваиваем КСО: просто о сложном. — К. : Журнал «Радуга», 2011. — С. 17.

очолює рейтинг найбагатших людей за всю історію людства, — Джона Рокфеллера. За даними експертів, загальна сума його благодійних внесків досягла більш як 500 млн дол. Починаючи зі своєї першої роботи Дж. Рокфеллер 10 % свого доходу завжди жертвував церкві. Він залишився в історії, як один з найбільших філантропів. Благодійний фонд Джона Рокфеллера дотепер провадить добродійну діяльність¹.

Зазначимо також, що у США в 1905 р. зародилося добровільне об'єднання ділових і професійних лідерів, яке надає гуманітарну допомогу й заохочує високі етичні стандарти в усіх професіях. Воно дістало назву «Rotary». Задекларована мета «Rotary» — всіляко заохочувати й утілювати суспільне служіння як основу творчого підприємництва. Нині ця організація має тисячі клубів і десятки тисяч прихильників у всьому світі, і на Україні зокрема².

Розвиток традицій благодійності в Україні, як і в будь-якій іншій країні, тісно пов'язаний з її історією. Коріння української благодійності можна знайти ще в Київській Русі, у християнській вірі, у козацькому та братському минулому. З кінця XVIII ст. благодійність в Україні поступово видозмінюється від церковно-громадської до державно-громадської. Під керівництвом російської імперської держави, яка визнала власну соціальну відповідальність, організовуються форми утримання окремих соціально незахищених груп людей, зміцнюються традиції громадської добродійності там, де цілі влади та суспільства збігалися. Відповідно, фінансування соціальних програм здійснювалося державою, церквою, різними громадськими організаціями та приватними особами.

У період кінця XIX—початку XX ст. В Росії стала формуватися цивілізована система соціального захисту за зразком розвинених країн (Англії, Німеччини, Франції) із властивими їм формами соціального страхування й пенсійного забезпечення, хоча, слід підкреслити, зі значним запізненням та в суттєво менших масштабах. У 1909 р. був створений Всеросійський союз установ,

¹ 10 самых богатых людей за всю историю [Электронный ресурс] // BizTimes. — Режим доступа :

<http://www.biztimes.ru/index.php?artid=585>

² <http://www.rotary2220.ru>

товариств і діячів із суспільної і приватної опіки, який поставив собі за мету впорядкування та об'єднання благодійної діяльності по всій Росії. У кінці XIX — на початку XX ст. благодійність набула величезного розмаху. Великим центром благодійності був Київ, що, безумовно, пояснюється багатими історичними традиціями міста. Крім самостійних благодійних спілок у Києві діяли філіали різних всеросійських об'єднань. Помітну роль у громадському житті Києва другої половини XIX—початку XX ст. відіграло Благодійне товариство, засноване у 1834 р.¹

Принципи благодійності в Україні успішно втілювались общинами, об'єднаними за віросповідною (національною) ознакою. На хвилі благодійної діяльності з'явилися справжні подвижники, відомі вітчизняні філантропи — Терещенки, Бродські, митрополит Андрій Шептицький та багато інших.

Доброчинна діяльність в Україні у XIX — на початку XX ст.

У другій половині XIX — на початку XX століть велике значення для української культури мала меценатська діяльність цукрозаводчиків Терещенків, Симиренків, Яхненків, Бродських. Ці родини володіли й великими земельними угіддями. Микола Артемович Терещенко перший почав збирати твори видатних майстрів живопису. Колекціонерами українського, російського, західного і східного мистецтва стали і його сини Іван та Олександр, донька Варвара й зять Богдан Ханенко, брат Федір. Члени родини придбали твори українського образотворчого мистецтва, зокрема картини Тараса Шевченка, підтримували українських художників. Так, Іван Миколайович Терещенко майже 25 років утримував рисувальну школу М. І. Мурашка, а після її закриття призначив художникові пожиттєву пенсію, фінансував видання його спогадів².

¹ Донік О. М. Благодійність в Україні (XIX — початок XX ст.) / О. М. Донік // Український історичний журнал. — 2005. — № 4. — С. 160.

² Світовий досвід підтримки архівної справи меценатами. Огляд [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.archives.gov.ua/Archives/IASD/Mecen-ogl.pdf>

Наступним кроком меценатів стало створення власних картинних галерей. Музей мистецтв Богдана та Варвари Ханенків — подарунок подружжя Києву. Сучасний музей російського мистецтва починався з приватної колекції Федора Терещенка, експозиція якої була відкритою для відвідувачів ще за життя колекціонера. Археологічна колекція Богдана Ханенка лягла в основу Київського художньо-промислового та наукового музею. Педагогічний музей (де свого часу засідала Центральна Рада, нині це Будинок учителя) спорудив та облаштував купець Семен Могилевцев. У Києві була добре відома благодійна та опікунська діяльність меценатів Івана Фундукля, Григорія Галагана, родин Терещенків, Бродських¹.

Однак, згадуючи про добродійну діяльність приватних осіб в Україні у другій половині XIX — на початку XX ст., передусім слід відзначити родину Терещенків, представники якої, поряд із підприємницькою діяльністю, брали активну участь у багатьох сферах громадського життя українського суспільства.

Підвалини фінансової могутності Терещенків були закладені в середині XIX ст. Саме тоді новою для України цукровою справою зацікавився глухівський купець Артемій Терещенко. За спогадами, капітал він заробив під час Кримської війни, постачаючи армії дерево та провіант. А після реформи 1861 р. нова ситуація в аграрній сфері дала змогу підприємцеві заволодіти чималими ділянками землі — під бурякові поля та цукроварні². Заводи родини Терещенків для того часу можна вважати прикладом соціально відповідального ведення бізнесу. Ураховуючи кожну копійку, Терещенки водночас не скупились на створення гідних умов життя для своїх робітників.

Так, на Михайлівському рафінадному заводі Товариства братів Терещенків біля заводських корпусів було збудовано кам'яні казарми для робітників-строкарів, лазню, лікарню (лікарська допомога надавалась робітникам безкоштовно завдяки обов'язковому страхуванню), початкове училище, народну чайну з концертною залом та

¹ Там само.

² Родина Терещенків [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://who-is-who.com.ua/bookmarket/ukrinvest2007/11/122.html>

крамницею товариства споживачів. І так було на всіх значних підприємствах Терещенків¹.

Родина Терещенків зробила значний внесок у добродієвську діяльність у Києві, який був великим центром благодійності того часу.

Так, після переїзду до Києва у 1875 р. Микола Терещенко витратив на потреби міста близько 2 млн. Назвемо лише ті споруди, на які меценат витратив не менш як 100 тис. карбованців: велика лікарня для чорноробів з амбулаторією (нині дитяча лікарня на вул. Косіора, 28); дівоча торговельна школа (нині освітні установи на вул. Воровського, 18); нічліжний притулок (нині будівлі на вул. Басейній, 16). Він також брав участь у фінансуванні будівництва політехнічного інституту, міського музею, лікарні Червоного хреста, 5-ї (Печерської) гімназії. Чимало Микола Терещенко зробив і для київських храмів: зокрема, під час спорудження Володимирського собору його коштом було виконано срібний простіл та позолоту бань². І цим, звичайно, не обмежувалась добродієвська діяльність родини Терещенків — відомих підприємців, філантропів, людей, що не стояли осторонь важливих викликів суспільства. Вони продовжували цю діяльність аж до революційних подій 1917 р., коли їхню власність було націоналізовано, а сама родина змушена була емігрувати за кордон.

Особливої ваги у сфері соціальної допомоги вразливим категоріям населення з боку приватних осіб набула свого часу діяльність родин Т. Ханенка, М. Дегтярьова, С. Могилевцева, Т. Гладинюка, Л. Бродського та інших меценатів. Завдяки зусиллям Г. М. Гелеловича, промисловців і фінансистів Ізраїля Бродського та його синів Лазаря та Лева Бродських, Ф. Д. Василевського та багатьох інших будувались великі дитячі санаторії в Євпаторії, лікувальні установи на Одеських лиманах, протитуберкульозні санаторії в Криму та під Києвом. На кошти Лазаря Бродського був створений Бактеріологічний інститут Товариства боротьби з інфекційними хворобами, який відіграв велику роль у захисті населення від епідемій. В основному на гроші Лева Бродського у Києві були побудовані лікарня Товариства надання допомоги хворим дітям та лікарня для хроніч-

¹ Там само.

² Там само.

но хворих дітей. Щоб запобігти хворобам, підтримати беззахисних і найбільш вразливих, створювалися притулки для дітей-сиріт, богадільні для старих, немічних і самотніх. Зокрема, купець М. П. Дегтярьов фінансував будівництво багатокорпусної богадільні в Києві, яка давала гідний притулок сотням старих і хворих. Г. П. Гладинюк пожертвував свою велику київську садибу для влаштування в ній лікарні для хронічно хворих, надавши, крім того, понад 70 тис. карбованців на її сучасне для того часу обладнання, комплектування й утримання. Його ж коштом було обладнано дитячий притулок на Байковій горі¹.

Благодійництвом уславився також відомий учений, творець української національної історії Михайло Сергійович Грушевський. На власні кошти він заснував у Києві будинок під школу імені свого батька. Національна інтелігенція жертвувала значні суми грошей для створення вищих шкіл. Зокрема, так був створений Харківський університет.

Слід нагадати, що традиційною сферою внесення меценатських коштів у той час було будівництво храмів. Жоден храм у Києві, крім придворної Андріївської церкви, не спорудили тоді за державний кошт: гроші збирала релігійна громада. Були і так звані кштори — люди, які засновували і утримували храми².

Популярності меценатства в XIX ст. сприяла і державна підтримка. За особливі заслуги в благодійності меценатові надавали звання почесного городянина чи навіть родове дворянство (А. Я. Терещенко), певні привілеї: звільнення від деяких видів податків, рекрутчини. Так, Б. І. Ханенко, який фінансував створення Київського художньо-промислового музею імені імператора Миколи Олександровича, за свою меценатську діяльність був удостоєний височайшою аудієнції, а М. А. Терещенко був нагороджений орденами Володимира, Анни, Станіслава, Білого Орла³.

¹ Лазанська Т. І. Історія підприємництва в Україні (на матеріалах торгово-промислової статистики XIX ст.) / Т. І. Лазанська. — К., 1999. — 281 с.

² Світовий досвід підтримки архівної справи меценатами. Огляд [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.archives.gov.ua/Archives/IASD/Mecen-ogl.pdf>

³ Там само.

Великодушною благодійницькою діяльністю відзначились і багато діячів української церкви. Найвидатніший з них — Митрополит Галицький, Архієпископ Львівський та Єпископ Кам'янець-Подільський Андрій Шептицький, великий патріот України, що надихав українців на боротьбу за незалежність, завзято обстоював їхні права перед різними імперськими владами. Неперевершеною була і благодійницька діяльність Великого Митрополита. Слід зазначити, що Митрополит Андрій ніколи не відокремлював служіння Богові від служіння своєму, українському, народові, вважаючи головну мету свого життя двоєдиною. Проповідуючи християнське милосердя, митрополит здійснював дієві заходи в цьому напрямі. Він допомагав культурним установам — «Просвіті», «Сільському господареві», Науковому товариству ім. Шевченка, «Рідній школі», опікувався заснуванням Національного музею, Богословської академії, Земельного банку, Народної лічильниці, дівочої гімназії, малих семінарій у Львові та Рогатині. Усі його добрі справи (як ініціатора доброчинних акцій, жертводавця, мецената тощо) не перелічити. Ведучи дуже скромне чернече життя, архієрей віддавав усі прибутки з митрополичих і свого родинного маєтку на народні цілі¹.

На жаль, після 1917 р. благодійність була визнана соціальним явищем класового, перш за все буржуазного, суспільства. У СРСР благодійна діяльність стала вважатися непотрібною, її змінила державна система охорони здоров'я та соціального забезпечення. Громадська благодійність була ліквідована до 1923 р. а до 1928 р. була зупинена і церковна благодійність. Зміна ситуації стосовно до благодійності в СРСР пов'язана з трагічними подіями останніх радянських років — Чорнобильською аварією 1986 р. та Спітакським землетрусом 1987 р.

На межі XIX і XX століть, поряд із грандіозними прикладами доброчинної діяльності меценатів в Україні й у світі, серед представників підприємницьких структур утверджувалася й інша по-

¹ Андрій Шептицький — глава Української Церкви Митрополит Галицький, Архієпископ Львівський [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.refine.org.ua/pageid-3829-1.htm>

зиція щодо соціального служіння бізнесу, яка зводила останнє лише до економічної діяльності як такої. Одним з перших прибічників такої позиції став Г. Форд. У своїй книзі «Моє життя, мої досягнення»¹ він стверджував, що ефективна економічна діяльність сама по собі є соціальною цінністю, оскільки дає змогу знизити ціни і підвищити заробітну плату.

Вагомими не лише в теоретичному, а й у прикладному плані стали дослідження, виконані наприкінці 1940-х — на початку 1950-х рр., що розглядали діяльність компаній крізь призму внутрішніх і зовнішніх відносин, виключно з добровільних альтруїстичних міркувань. Г. Боуен, якого вважають одним із засновників сучасної школи соціальної відповідальності, у своїй праці «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953) зазначав, що обов'язком бізнесменів є здійснення тієї політики, прийняття тих рішень або слідування тій лінії дій, яка бажана для цілей і цінностей суспільства². Цей та подібні погляди віддзеркалюють домінантний у цей період курс на створення різноманітних філантропічних фондів, фінансування благодійних програм і «соціалізацію» підприємницької діяльності.

Черговий, більш складний і суперечливий, етап у практиці корпоративної соціальної відповідальності датується початком 70-х років ХХ ст. Для цього етапу був характерний більш активний та негативний за наслідками вплив бізнесу на довкілля, посилене лобіювання інтересів великих компаній, яке супроводжувалося нехтуванням інтересами місцевих громад. Водночас активізується діяльність різноманітних громадських рухів (правозахисних, екологічних, захисту прав споживачів), які дедалі більше висловлюють недовіру бізнесу. Реальністю стає посилення конфлікту інтересів та розширення спектра підходів щодо трактування меж та змісту корпоративної соціальної відповідальності.

У 60-ті роки ХХ ст. розвиток теорії і практики соціальної відповідальності відбувся на тлі загострення екологічних проблем.

¹ Форд Г. Моя жизнь, мои Достигения [Электронный ресурс] / Генри Фонд. — Режим доступа :

<http://lib.ru/MEMUARY/ZHZL/ford.txt>

² Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. — New York : Harper&Row, 1955

Людство усвідомило, що технічний прогрес супроводжується негативним впливом на довкілля. Майбутнє планети в екологічному вимірі ставало все песимістичнішим. На цей самий період припадає посилення руху на захист прав споживачів. Бізнес чимраз частіше піддавався гострій критиці у засобах масової інформації за відсутність належної соціально відповідальної поведінки, приховування даних щодо наслідків виробничої діяльності для навколишнього середовища. Опитування, проведене у США в 1972 р. корпорацією «Option Research», засвідчило, що 60 % дорослого населення оцінювало діяльність бізнесу «дуже низько». У цей самий період Вашингтонський інститут засобів інформації узагальнив висвітлення бізнесу в ЗМІ у 70-ті роки, і в результаті виявилось, що майже половина матеріалів, що присвячені бізнесу в друкованих засобах, констатували випадки незаконної діяльності, а 2/3 телевізійних передач характеризували лідерів бізнесу жадібними, соціально безвідповідальними особами. Під тиском громадськості бізнес був змушений переглянути корпоративну політику, довести свою легітимність, продемонструвати більшу відкритість та курс на збільшення соціальних інвестицій.

У нормативно-правових актах багатьох країн термін «відповідальність» часто застосовується з іншим — «повноваження». При цьому мається на увазі, що той, хто вимагає повноважень, бере на себе відповідальність, і навпаки. Якщо в сучасному світі держава закликає бізнесові структури брати відповідальність за вирішення певних соціальних проблем, то ці структури повинні мати відповідні повноваження, які не будуть суперечити чинним законам.

Світовий і передусім американський досвід переконує, що ініціатором соціальної відповідальності спочатку був не стільки бізнес, скільки органи державної влади. Так, у 1977 р. Конгрес США ухвалив нормативний акт, який зобов'язує американські банки здійснювати інвестиції в ті території, на яких вони розміщені та здійснюють основні операції. Цей документ і нині залишається одним з основних інструментів соціального залучення до розв'язання нагальних проблем соціального й екологічного характеру на місцевому рівні.

Отже, маємо констатувати, що в усі наступні роки, аж до останнього часу, дискусії щодо природи ролі соціальної відповідальності, її меж тривають як у середовищі науковців, так і з-поміж інших представників громадянського суспільства.

1.2.3. Корпоративна соціальна відповідальність як система

З кожним роком питання соціальної відповідальності бізнесу (корпоративної соціальної відповідальності) стає все актуальнішим і для України, що пов'язано з такими групами причин: по-перше, підприємства зазнають дедалі сильнішого впливу з боку зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити, зокрема щодо соціальної орієнтації; по-друге, у міру інтелектуалізації праці, збільшення ролі людського капіталу поступово змінюється розуміння працівниками поняття гідного робочого місця, справедливості винагороди за працю, ефективності зайнятості, зростають їхні вимоги до компанії-роботодавця; по-третє, поширення принципів відкритості й прозорості діяльності компаній робить доступною для працівників і споживачів будь-яку інформацію про функціонування компанії, а отже, значення доброго іміджу постійно зростає; по-четверте, підвищується заінтересованість потенційних інвесторів до інформації про конкурентну спроможність компанії, турботу про довкілля, соціальну відповідальність та ін.

Ці самі чинники спричинили й активізацію наукового опрацювання питань соціальної відповідальності бізнесу (див. п. 1.2.1), однак теоретична складність поняття і вкрай важлива практична значущість цього соціального феномену потребують дальшого його вивчення.

У науковій літературі існує чимало визначень поняття «соціальна відповідальність бізнесу» (або «корпоративна соціальна відповідальність» — КСВ). Іноді вони навіть суперечать одне одному. Головною ж причиною далеко не однакового трактування цього феномену є принципово різний підхід до розуміння цілей організації, і навіть ширше — сенсу життя і призначення людини (зокрема підприємця).

Дещо *умовно* можна окреслити такі позиції в розумінні соціальної відповідальності бізнесу:

- *Ділові люди, підприємці, роботодавці* (ті, на кого переважно спрямовані надії і сподівання всіх інших суб'єктів соціально-трудових відносин стосовно до розвитку соціальної відповідальності бізнесу) передусім схильні розуміти цю відповідальність як розвиток свого бізнесу, сумлінну сплату податків, непорушення законів і своєчасну виплату заробітної плати працівникам. Аргументація такої позиції ґрунтується на переконанні, що податкові відрахування і робочі місця — уже великий внесок у суспільний розвиток, а все інше — справа держави, яка має раціонально використати зібрані податки, або особисте вільне бажання вільної людини — без обов'язків, не пов'язане з відповідальністю. На нашу думку, таке «незалежне» розуміння соціальної ролі бізнесу логічно передбачає також уникнення корупції, ефективне ведення бізнесу без пілг і дотацій від держави, забезпечення прозорості корпоративних фінансів і вимоги прозорості щодо державних фінансів, підтримку законності, незалежного правосуддя й політичної конкуренції.

- *Наймані працівники* найчастіше розуміють соціальну відповідальність бізнесу як соціальну політику підприємства, відповідальність роботодавця щодо колективу співробітників (саме в такому контексті, на нашу думку, доречніше вживати термін «корпоративна соціальна відповідальність»). І таке розуміння може мати різне наповнення — від простого виконання законів у сфері організації й оплати праці й аж до патерналістського уявлення про господаря, що по-батьківськи опікується проблемами своїх працівників. На підтвердження такої думки наводяться аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів соціально-трудових відносин, про підвищення ефективності завдяки високій мотивації й прихильності працівників, і навіть більше — про розширення місткості споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу за рахунок зростання заробітної плати.

- *3 позицій споживача продукції* соціальна відповідальність бізнесу означає обов'язок виробляти лише якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, надавати про неї правдиву інформацію споживачам, не завищувати ціни на неї, не заохочувати роз-

ширення споживання некорисної продукції, не підтримувати шкідливі звички споживачів, знаходити способи зменшити негативний вплив продукції, яка шкідлива за природою (алкогольні, тютюнові вироби). Таке розуміння соціальної відповідальності бізнесу очевидне та не потребує додаткової аргументації. Реалізацію соціальної відповідальності бізнесу в такому напрямі, власне, повинна забезпечувати держава, оскільки покладатись у цьому аспекті лише на совість виробника небезпечно.

- *Керівники місцевих органів влади* нерідко мають своє розуміння соціальної відповідальності бізнесу як обов'язку підприємців на вимогу адміністрації надавати так звані благодійні внески в обмін на елементарне право спокійно вести законний бізнес на певній території. Між такими «благодійними внесками» й елементарними злочинними хабарами практично немає відмінності. Це — якраз таке трактування соціальної відповідальності бізнесу, яке нанівець нищить благородну ідею, плекає корупцію, бездіяльність і безвідповідальність влади, розбещує суспільство.

- Ще одне неконструктивне розуміння соціальної відповідальності бізнесу полягає в оцінці її лише як *маркетингового заходу*. Безперечно, істинна доброчинність, відповідальність перед суспільством, турбота про збереження довкілля тощо викликає повагу та прихильність і споживачів, і працівників, і бізнес-партнерів, і державних урядових інституцій. Безумовно, це сприяє стратегічній стійкості й економічній ефективності компанії. Однак якщо підтримка масових (особливо молодіжних) заходів супроводжується рекламою шкідливої продукції (пива, інших алкогольних напоїв), то таку діяльність треба однозначно класифікувати не просто як соціально безвідповідальну, а і як соціально злочинну.

- *Моралізоване розуміння* соціальної відповідальності бізнесу як доброчинності, благодійності, допомоги слабшим, підтримки духовності й культури поширене переважно серед людей, духовно далеких від бізнесу і ринку праці, які стурбовані негараздами не тільки своїми, але й чужими, які сподіваються змінити цей світ на ліпше. Таке розуміння притаманно і тим, хто часто допомагає іншим людям, і тим, хто сам розраховує на допомогу. Аргументація такої позиції — у правилах загальнолюдської, зокре-

ма християнської, етики, у кращих традиціях світового й дореволюційного вітчизняного бізнесу.

• *З позицій ділового партнерства* соціальна відповідальність компанії означає формування відносин з партнерами на принципах додержання угод, професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Така компанія повинна вести свою діяльність згідно з нормами чинного законодавства й укладених договорів. Власники компанії відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна.

• *З позицій мешканців певної території і загалом нашої планети* соціальна відповідальність компанії означає збереження природного середовища існування, економне споживання й відновлення використаних ресурсів, діяльність у гармонії з природою. У країнах ЄС, де не тільки ухвалені, але й виконуються досконалі закони у сфері праці й забезпечення прав споживачів, екологічний аспект соціальної відповідальності набуває пріоритетного значення. У межах цієї концепції компанії на добровільній основі інтегрують екологічну політику в бізнес-стратегію й у взаємовідносини з пов'язаними з компанією організаціями та людьми.

У контексті авторського розуміння феномену соціальної відповідальності найбільш точним і слушним розумінням соціальної відповідальності бізнесу вважаємо її трактування як *відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу*. Тобто, якщо узагальнити, *соціально відповідальним бізнесом є діяльність, в якій використовуються лише такі способи одержання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству*.

Важливо ще раз підкреслити, що корпоративна соціальна відповідальність може існувати лише за умови соціально відповідальної держави та соціально відповідальної діяльності громадян — як керівників і працівників підприємства, так і споживачів.

Соціальна відповідальність бізнесу — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Соціальна відповідальність загалом — це концепція, що заохочує враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

Розгорнуте визначення корпоративної соціальної відповідальності, яке враховує змістові, управлінські, інституціональні компоненти цього феномену і найповніше відповідає завданням нашого дослідження, таке: *корпоративна соціальна відповідальність* — це система економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які реалізуються на основі постійної взаємодії з заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації, набуття конкурентних переваг та стратегічної стійкості бізнес-структури.

Корпоративна соціальна відповідальність, що розглядається як система, містить як мінімум такі компоненти: *суб'єкт відповідальності, об'єкт відповідальності, інстанцію відповідальності*.

Суб'єкт корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) репрезентований бізнесменами і компаніями, якими вони володіють і на яких працюють, тобто бізнесом. Заслугує на увагу класифікація суб'єктів КСВ, що впливає з типології представників «бізнес-верстви», яку запропонувала відома російська дослідниця Т. І. Заславська. Відповідно до згаданої типології до суб'єктів КСВ мають бути віднесені:

— підприємці-власники, які особисто керують своїми підприємствами, що належать переважно до малих і середніх компаній;

— бізнес-менеджери — представники керівної ланки, директори підприємств, які працюють за наймом, або керівники середньої ланки, які відповідають за один з напрямів;

— менеджери-співвласники — керівники компаній, які працюють за наймом та володіють пакетами акцій компанії;

— власники компаній різних форм власності, які відрізняються від підприємців тим, що їхній бізнес, як правило, має більший розмір і високі доходи, а самі власники можуть бути не причетними особисто до управління компанією або групою компаній¹.

На нашу думку, до суб'єктів корпоративної соціальної відповідальності правомірно відносити і сам бізнес як організаційну структуру, що являє собою сукупність взаємозв'язаних підприємств у од-

¹ Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. — 1995. — № 1. — С. 21—30.

ній або кількох сферах діяльності. Отже, до суб'єктів корпоративної соціальної відповідальності належать як представники бізнесу, так і сам бізнес, тобто компанія, яка потенційно здатна набути конкурентних переваг, демонструючи соціально відповідальну поведінку.

Як *об'єкт* корпоративної соціальної відповідальності слід розглядати різноманітні соціальні спільноти, структури і процеси, на які спрямовуються соціально відповідальні дії з боку бізнесу, а саме інститутів, що його уособлюють.

Зростаюча конкуренція між суб'єктами господарювання, потреба набуття конкурентних переваг змушує бізнес-структури звертатися до концепції корпоративної соціальної відповідальності та імплементувати її в систему корпоративного управління.

Організаційно-управлінська компонента в соціально відповідальній діяльності є вельми ваговою, і це дає змогу характеризувати корпоративну соціальну відповідальність як:

- стратегічний бізнес-підхід до управління соціальною, економічною, екологічною стійкістю компанії, який дозволяє визначити напрями відповідальності і зобов'язання та виконувати їх у рамках загальної стратегії бізнесу;

- сукупність цінностей і принципів поведінки й управління, що їх сповідує компанія і які справляють значний вплив на процес прийняття рішень, що враховують інтереси стратегічно важливих для стійкого розвитку бізнесу стейкхолдерів;

- підсистему корпоративного управління, що являє собою набір регламентів і механізмів прийняття рішень, які дають можливість ефективно управляти нефінансовими аспектами діяльності компанії;

- управлінську поведінку бізнесу в такий спосіб, щоб підтверджувати або перевищувати етичні, комерційні, соціальні очікування від бізнесу всіх заінтересованих сторін.

Отже, будь-яке рішення в організації має прийматися з урахуванням не тільки економічного, але й соціального та екологічного ефекту не тільки безпосередньо для організації, а й для суспільства в цілому. При цьому важливо зазначити, що компанія, яка сповідує принципи соціальної відповідальності, з одного боку, повинна дотримуватись усіх законодавчо передбачених зобов'язань і правил, а з другого — брати на себе додаткові зобов'язання

з реалізації різноманітних соціальних програм як усередині організації, так і в зовнішньому середовищі. Так, до мінімально законодавчо закріплених прав і обов'язків належать:

- виробництво якісних і безпечних товарів та послуг;
- повна сплата всіх видів податків;
- виплата регулярної заробітної плати своїм працівникам і відрахувань на їх соціальне забезпечення;
- додержання вимог антимонопольного законодавства;
- додержання законодавчих норм у галузі охорони навколишнього середовища і вимог держави до екологічності виробництва;
- гарантування безпеки, охорони праці своїх працівників, додержання норм трудового права;
- додержання загальних прав людини, наданих Конституцією України.

Добровільні зобов'язання компаній, що перевищують законодавчо встановлені норми, можна поділити відповідно до нашого визначення соціальної відповідальності на три групи.

1. Економіка:

- розробляти і послідовно додержуватись корпоративних кодексів або інших документів власної ділової етики;
- розвивати якість, споживчі властивості, а також соціальну значущість власної продукції і послуг;
- підтримувати добросовісну ділову практику, установлюючи надійні відносини з постачальниками, дистриб'юторами та клієнтами, при цьому надаючи перевагу тим компаніям, які задовольняють вимоги соціальної відповідальності;
- сприяти розвитку малого та середнього бізнесу, створюючи власні технологічні ланцюжки, а також брати участь у відповідних галузевих і міжгалузевих програмах.

2. Екологія:

- здійснювати заходи, спрямовані на економію використання енергії, водних та інших природних ресурсів;
- організовувати переробку відходів виробництва та очищення стічних вод;
- постійно вдосконалювати та впроваджувати безвідходні технології виробництва;
- скорочувати викиди шкідливих речовин в атмосферу;

— організовувати раціональне землекористування та підтримувати природне середовище проживання, у тому числі рекреаційні зони та заповідники (детальніше про це йдеться в розд. 3).

3. Соціальна політика:

— реалізовувати свої внутрішні та зовнішні соціальні програми;
— розвивати персонал компанії через систему професійної підготовки кадрів;

— здійснювати спонсорську та доброчинну діяльність на території присутності, підтримуючи тим самим соціальний добробут, безпеку і стабільність;

— брати участь у спонсорських і благодійних програмах регіонального та загальнодержавного значення, спрямованих на розв'язання гострих загальнонаціональних проблем;

— підтримувати культуру, спорт, освіту та охорону здоров'я;

— бути активним учасником соціального діалогу, регулярно провадити громадські слухання з заінтересованими сторонами (стейкхолдерами);

— підвищувати відкритість і прозорість своєї діяльності через системи регулярної нефінансової (соціальної) звітності і міжнародної звітності, що дає змогу поліпшити якість управління виробництвом, соціальним розвитком і нефінансовими ризиками.

Аналізуючи дану класифікацію зобов'язань, можна помітити, що всі вони примножують капітал компанії — фінансовий, людський, інтелектуальний, соціальний та ін. Так, група економічних заходів спрямована на збереження фінансового, структурного і виробничого капіталу. Екологічні показники — на раціональне використання ресурсів, зменшення шкідливих викидів і охорону навколишнього середовища. Водночас група соціальних заходів відбиває приріст інтелектуального, гуманітарного і професійно-технічного потенціалу компанії, а також створення сприятливого соціального клімату.

Важливо зазначити, що корпоративна соціальна відповідальність не може розглядатися стосовно до суспільства в цілому. Для кожної організації суспільство являє собою систему заінтересованих сторін, яка включає в себе індивідумів, групи та організації, що впливають на прийняті компанією рішення або перебувають під впливом цих рішень.

Соціальна активність підприємств позитивно позначається як на діяльності самого підприємства, так і на суспільстві в цілому, що унаочнює рис. 1.3.

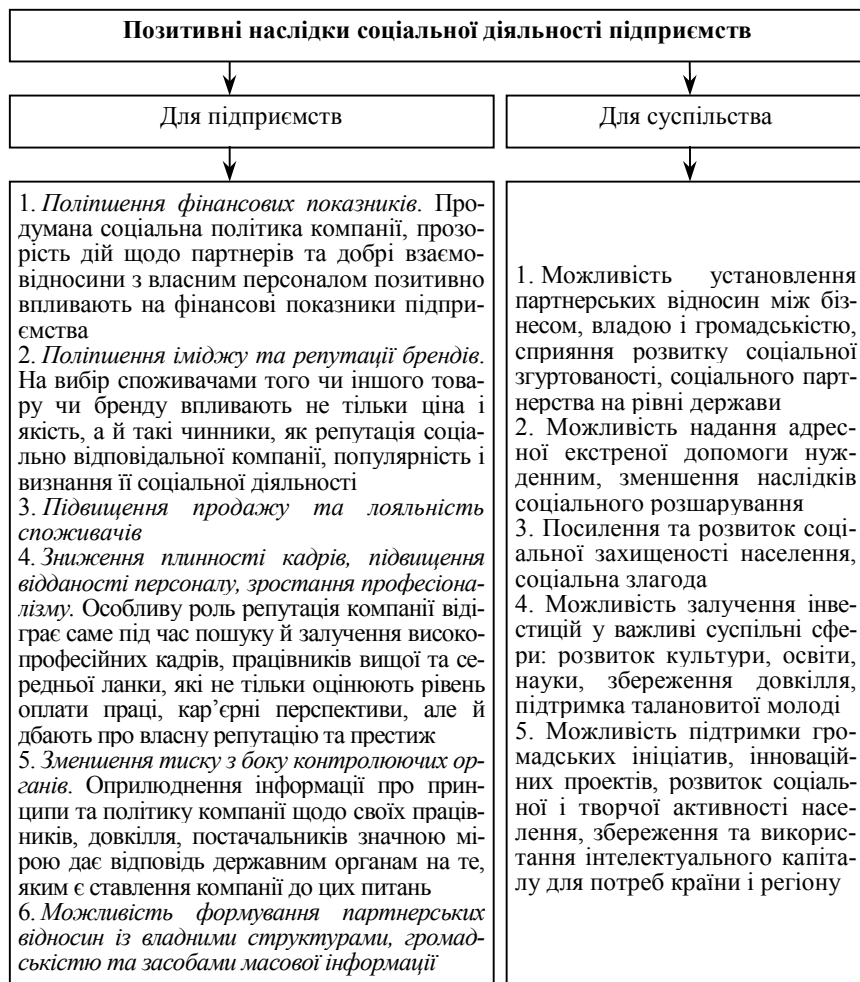


Рис. 1.3. Позитивні наслідки соціальної діяльності підприємств

Дослідження, здійснені Гарвардським та іншими американськими і британськими університетами, продемонстрували, що темпи

зростання компаній, які взяли на озброєння і ретельно втілюють у життя принципи соціальної відповідальності, у 2—4 рази вищі, ніж у їхніх конкурентів, котрі обмежують свої цілі лише одержанням прибутку¹. Тут доречно навести думку Д. Дж. Фритцше: «Етична, соціальна поведінка підприємця — сама по собі добрий бізнес... Така поведінка досить істотна для довгострокового успіху в бізнесі...»².

Діалектику соціальної відповідальності й економічних результатів розвитку влучно визначив професор економіки Університету штату Огайо Р. Стекель: «Для компаній, які хочуть здійснювати лише виробництво і збут своєї продукції, соціальна відповідальність постає як важко виконуване завдання. Ті з них, хто не впорався з ним, програють у конкурентній боротьбі. Ті ж компанії, які прагнуть до його вирішення через стратегічне партнерство з некомерційними організаціями, набудуть потужного інструменту забезпечення рентабельності і життєздатності бізнесу на тривалу перспективу»³.

Чимало авторів вважають, що в основі концепції соціальної відповідальності бізнесу лежить ідея, згідно з якою суперечності між приватним інтересом (прибуток, зиск) та інтересами суспільства (стабільність, стійкість, добробут і розвиток для більшості) мають вирішуватися бізнесом на користь суспільства як тієї системи, частиною якої є сам бізнес. Утім такий погляд є принаймні некоректним, оскільки соціально відповідальна поведінка бізнесу є корисною і для суспільства, і для самого бізнесу. Адже останній здобуває низку вигід від діяльності, що містить соціально відповідальну компоненту. Для сучасного цивілізованого бізнесу заробляння грошей перестало бути категоричним імперативом. Однак і не є таким самим категоричним імперативом безмежна реалізація філантропічних програм. Тож є всі підстави стверджувати, що філантропія і взагалі соціально відповідальна поведінка допомагає одержувати нові вигоди, вона працює на забезпечення стійкого розвитку організації і стала свого роду бізнесом.

¹ Сапожник Г. Соціальна відповідальність бізнесу (етичний аспект) / Г. Сапожник // Мультіверсум. Філософський альманах. — К., 2003. — Вип. 33. — С. 58.

² Фритцше Дж. Д. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива / Дж. Д. Фритцше. — М.: Олимп-Бизнес, 2002.

³ Making Money While Making A Difference. Now to Profit with a Nonprofit Parther / R. Stekel, R. Simons, J. Simons and N. Tanen // High Trade Press. — 1999. — P. 47.

Сутність соціальної відповідальності бізнесу можна усвідомити через її компоненти. На наш погляд, слід виокремити п'ять основних складових (рис. 1.4).

Соціальна відповідальність бізнесу	<i>Відповідальний виробник</i>	Соціально відповідальний бізнес — діяльність, в якій використовуються лише такі способи одержання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству
	Компанія виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, не завищує ціну на неї, надає про неї правдиву інформацію споживачам, діє згідно з нормами екологічного права, турбується про навколишнє середовище, запроваджує новітні технології для зниження негативного впливу або ліквідації шкідливих відходів, запобігання їх викидам	
	<i>Відповідальний роботодавець</i>	
	Компанія діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці та соціальний добробут своїх працівників	
	<i>Відповідальний учасник соціальних відносин</i>	
	Компанія бере участь у підтриманні добробуту суспільства, що найчастіше виявляється в добродійності щодо сиріт, інвалідів та інших соціально вразливих груп населення, підтримуванні духовності, освіти, науки, культури, сприянні розвитку свого регіону	
	<i>Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою</i>	
	Підприємство сумлінно сплачує податки та внески на соціальне страхування, веде діяльність згідно з нормами чинного законодавства, уникає корупції, ефективно веде бізнес без пільг і дотацій від держави, забезпечує прозорість корпоративних фінансів і вимагає прозорості щодо державних фінансів, підтримує законність, незалежне правосуддя й політичну конкуренцію.	
	<i>Відповідальний діловий партнер</i>	
	Компанія формує свої відносини з партнерами на принципах дотримання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Власники компанії відомі й пишуться нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна	

Рис. 1.4. Сутність і складові соціальної відповідальності бізнесу

Як бачимо з рисунка, ці складові вміщують усі наведені раніше конструктивні погляди на розуміння сутності цього феномену, і об'єднуються вони узагальненим підходом щодо забезпечення інтегрованої суспільної корисності бізнесу.

Отже, сутність соціальної відповідальності полягає насамперед у етичних відносинах із персоналом підприємства через додержання трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, у формуванні соціально прийнятних цін та забезпеченні високої якості продукції та послуг, у додержанні законів і сумлінній сплаті податків, у мінімізації екологічного навантаження на природу, а не тільки в тому, яку разову благодійну допомогу надано територіальній громаді, соціальній установі чи окремій фізичній особі.

Організація, яка веде зовні добродійну діяльність, але не ставиться відповідально до споживачів, партнерів, персоналу, довкілля, не може бути визнана соціально відповідальною. Таке тлумачення соціальної відповідальності формує розуміння того, що соціально відповідальна організація виводить свою соціальну спрямованість із реалізації загальних принципів досконалої бізнесової діяльності. Не можна вважати соціально відповідальними компанії, які ще не вийшли на відповідний рівень інтегральної соціально-економічної ефективності, яка означає, що загальна корисність від діяльності організації перевищує загальні суспільні витрати, пов'язані з цією діяльністю.

Соціальна відповідальність поділяється за двома великими напрямками: внутрішнім та зовнішнім. Окремо, як обов'язкова передумова відповідального ведення бізнесу, виділяється такий показник соціальної відповідальності, як сумлінна сплата податків та внесків на соціальне страхування.

До внутрішнього напрямку соціальної відповідальності експерти відносять ділову практику щодо власного персоналу, тобто все, що стосується використання та розвитку персоналу на підприємстві чи фірмі. До неї можна віднести такі види діяльності компаній: безпека праці; виробнича демократія; стабільна виплата заробітної плати, яка б давала змогу утримувати родину, навчати дітей, забезпечувати працівникові гідну старість; додаткове медичне та соціальне страхування працівників; розвиток персо-

налу через навчальні програми та програми підготовки і підвищення кваліфікації працівників; допомога в критичних ситуаціях; соціально відповідальна реструктуризація — розроблення програм, спрямованих насамперед на здійснення реструктуризації в інтересах збереження персоналу компанії. Ці вимоги відповідають концепції гідної праці, що пропагується Міжнародною організацією праці. Варто зауважити, що багато вчених і керівників бізнесу особливо наголошують на важливості саме внутрішніх складників соціальної відповідальності, оскільки вважають, що інвестиції в людський капітал компанії найбільш ефективні для фірми.

Зовнішній напрям соціальної відповідальності бізнесу не так чітко окреслений, як внутрішній. До даної сфери належать усі елементи відповідальності, що поширюються на зовнішнє для компанії середовище. Багато видів діяльності компанії у сфері, що належить до зовнішньої соціальної відповідальності, регулюються чинним законодавством (у питаннях якості продукції, забруднення довкілля, сплати податків та ін.), і в цих видах діяльності базовий ступінь відповідальності — чітке виконання законів. Соціальна діяльність понад установлені законом норми, а також ті види цієї діяльності, що не врегульовані законодавством, мають відбуватися добровільно, на основі особистих етичних міркувань підприємців та наявних у країні традицій.

Як і на інших рівнях дослідження, на рівні підприємства соціальна відповідальність має різні ступені розвитку (рис. 1.5).

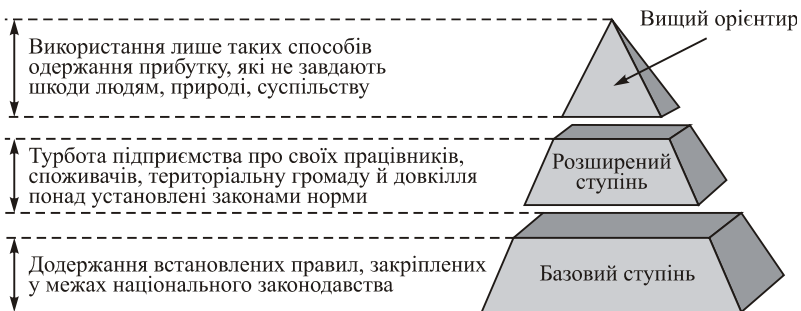


Рис. 1.5. Ступені соціальної відповідальності

На нашу думку, додержання бізнесом установлених правил, закріплених у межах національного законодавства, слід уважати *базовим ступенем* соціальної відповідальності. Такими мають бути *всі* підприємства. Це не лише громадський обов'язок підприємця, а безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут уже має йтися про соціальну відповідальність держави.

Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад установлені законами норми, на наш погляд, свідчить про *розширений ступінь* соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, вимірювати рейтинги, виявляти кращих.

Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів одержання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству, має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а змінити своєю діяльністю життя суспільства на ліпше.

Зазначимо, що виділені тут ступені соціальної відповідальності цілком кореспондують з розглянутими в підрозд. 2.1 концепціями корпоративної соціальної відповідальності.

1.2.4. Моделі корпоративної соціальної відповідальності

У світовій практиці склалися кілька моделей корпоративної соціальної відповідальності, кожна з яких відтворює суспільно-економічний уклад відповідних країн. Кожна країна має свої особливості щодо застосування принципів та моделей соціальної відповідальності бізнесу.

Теоретичне обґрунтування і практика корпоративної соціальної відповідальності історично розпочались у США із середини минулого століття, тож американська модель корпоративної соціальної відповідальності сформувалася першою. Для *американської моделі* характерно те, що через природу американського підприємництва, яке ґрунтується на максимальній свободі суб'єктів господарювання, багато сфер суспільства залишаються до

сьогодні саморегульованими. Так, трудові відносини «працівник — роботодавець» значною мірою є предметом двостороннього договору. Право американців на охорону здоров'я здійснюється через добровільне медичне страхування. Державне регулювання у цих сферах стосується лише базисних невід'ємних прав членів суспільства. Відповідно, усі ініціативи у сфері соціальної відповідальності бізнесу є для корпорацій добровільними за природою. США виробили численні механізми участі бізнесу в соціальній підтримці суспільства: діють безліч корпоративних фондів, спрямованих на вирішення різних соціальних проблем за кошти бізнесу. Держава зацікавлена американський бізнес у добровільних внесках в освіту, пенсійні та страхові схеми для персоналу та інші соціально значущі програми.

У Західній Європі практика корпоративної соціальної відповідальності набула системного розвитку на континентальному рівні у середині 1990-х рр. з появою Європейського руху підприємців за соціальну консолідацію (EBNSC), започаткованого за ініціативи Європейської комісії. На відміну від США, європейські корпорації більш схильні до нормування своєї відповідальності перед суспільством. *Європейська (континентальна) модель* соціальної відповідальності бізнесу, як правило, регулюється нормами, стандартами та законами відповідних держав, тому що більшість соціальних проблем європейські компанії відносять до сфери етичної відповідальності. У багатьох країнах Європи законодавчо закріплено обов'язкове медичне страхування та охорона здоров'я працівників, пенсійне регулювання та багато інших соціально значущих питань. На становлення та розвиток європейської моделі корпоративної соціальної відповідальності значний вплив справили надзвичайний саміт Європейського Союзу з проблем зайнятості, економічних реформ і соціальної згуртованості (березень 2000 р., Ліссабон). На цьому саміті глави держав і урядів 15 країн ЄС ухвалили Спеціальне звернення з питань корпоративної соціальної відповідальності, в якому, зокрема, зазначалося, що розширення соціальної відповідальності бізнесу є перспективним елементом економічних і соціальних реформ, а результатом його має стати створення додаткових робочих місць та підвищення конкурентоспроможності компаній.

Британська модель соціальної відповідальності бізнесу поєднує в собі елементи американської та континентальної моделей. Принциповим її моментом є яскраво виражена активність самого бізнесу у створенні проектів у сфері соціальної відповідальності, що за своєю суттю цілком відповідає принципу добровільності. Загальною рисою цієї моделі є перш за все активна підтримка бізнесу з боку держави та добре розроблена система заходів соціального забезпечення та охорони здоров'я. У Великобританії ініціатором вияву соціальної відповідальності з боку підприємницьких структур виступають здебільшого урядові структури. Останнім доручена і координація зусиль щодо впровадження соціальної відповідальності у практику. Участь влади в розвитку соціальної відповідальності бізнесу виявляється в налагодженні партнерства із власниками підприємств, які беруть участь у фінансуванні проектів, стимулюванні учасників, просуванні ініціатив щодо відповідності національних стандартів до міжнародних. Про увагу до соціальної відповідальності бізнесу у Великобританії свідчить той факт, що в уряді створено посаду міністра з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). У цілому процес розвитку британської моделі корпоративної соціальної відповідальності має поступальний характер. Найбільш важливою подією стало скликання найбільшої асоціації для ініціатив у сфері КСВ — «Бізнес у громадськості», яка стимулювала створення державно-приватних партнерств, завдяки чому влада разом із приватними підприємствами розв'язувала найгостріші соціальні проблеми¹.

Аналізуючи змістові характеристики *канадської моделі корпоративної соціальної відповідальності*, підкреслимо, що велика кількість організацій Канади співробітничав з Національним інститутом якості, який упроваджує спеціальний стандарт, що має назву «Модель удосконалення якості і здорового робочого місця»². Зауважимо, що канадська модель корпоративної соціальної

¹ Задирак Д. Социальная ответственность бизнеса / Д. Задирак, В. Сморгкова // Социальное партнерство. — 2008. — № 2. — С. 14.

² Corbett D. Building Sustainable Value Trust: Canadian Excellence Framework / D. Corbett // Pre-Conference : EFQM Learning Edge: Social Demensions Organizational Excellence, 2003. — June, The Hague.

відповідальності ввібрала в себе кращі елементи американських і європейських моделей та досягнення провідних компаній цієї країни. Компаніям, які за розробленими канадськими фахівцями показниками досягли найліпших результатів у впровадженні корпоративної соціальної відповідальності і в яких ці показники мають позитивну тенденцію протягом останніх трьох-п'яти років, вручається спеціальна премія. Канадська модель удосконалення якості і здорового робочого місця ґрунтується на чотирьох складових:

1. Наймання працівників за вибором. Пошук і добір нових співробітників передбачає обґрунтування цінності організації, до якої вони запрошуються. При цьому важливо не тільки знайти і запросити компетентних фахівців іззовні, а й зберегти власних добре підготовлених працівників.

2. Корпоративна соціальна відповідальність. Формування сприятливого іміджу, залучення інвестицій потребує опису цінностей організації і її соціально відповідальних дій. Здорове робоче місце розглядається як критично важлива складова портрету компанії.

3. Створення і прирощення вартості. Ця складова стійкого розвитку розглядається в контексті наявності здорових робочих місць, турботи про стан здоров'я працівників, їх розвиток.

4. Нова економіка. Діяльність, що спрямована на гуманізацію праці, створення безпечних умов праці, активізацію трудової діяльності, слугує важливою характеристикою загального стану діяльності організації, установлення нової, досконалої, економіки.

Соціальна відповідальність корпорацій в Японії підтримується культурними традиціями. *Японська модель* корпоративної соціальної відповідальності передбачає соціальну згуртованість на рівні компанії й ділову згуртованість на рівні індустріальної групи. Для японської моделі характерна активна роль держави, яка тривалий час брала участь у стратегічному плануванні. Управління бізнесом не тільки орієнтоване на одержання прибутку, а й має базуватися на правильному розумінні буття, суспільства і довкілля, усвідомленні відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації в цілому. Для Японії характерне сприйняття підприємства як «виробничої родини». Працівник

уважається членом такої родини, а це означає, що його відповідальність і права значно ширші за звичайні трудові обов'язки. Водночас корпорація підтримує його на всьому життєвому шляху — у разі придбання житла, народження дітей, їх навчання, виходу на пенсію тощо.

1.2.5. Корпоративна соціальна відповідальність як складова корпоративного управління

Запровадження тієї чи іншої моделі корпоративної соціальної відповідальності потребує, у свою чергу, запровадження визначеної системи корпоративного управління. Корпоративна соціальна відповідальність, як складова корпоративного управління, має спиратися на принципи, що мають визначати її структуру, процеси та методи реалізації, серед яких як основні виокремимо такі:

- *системності*, що має забезпечити узгоджену реалізацію численних функцій і напрямів соціальної діяльності;

- *комплексності*, метою якого є скоординована діяльність за такими напрямками забезпечення стійкого розвитку, як економічна, соціальна безпека, збереження довкілля, етичність бізнесу;

- *соціальності*, вектором якого є персонал, інші соціальні групи, суспільство в цілому;

- *інноваційності*, що передбачає запровадження орієнтованих на стійкий розвиток найсучасніших бізнесових та соціальних технологій;

- *інтегрованості*, тобто імплементації в основну виробничу діяльність та адаптації до постійно змінюваних умов;

- *прозорості*, що передбачає наявність розвинених комунікацій та доступ заінтересованих сторін до інформації щодо напрямів та результатів соціально відповідальної поведінки;

- *підконтрольності* заінтересованим сторонам і суспільству в цілому та взаємодії із соціумом на регулярній, відкритій, діалоговій основі;

- *суспільної значущості*, що передбачає реальне, суттєве значення соціальної діяльності компанії для персоналу, соціальних груп, партнерів, споживачів та суспільства в цілому.

У практичній площині досягнення цілей корпоративної соціальної відповідальності можливе за багатьох умов і одна з них — раціональний розподіл і закріплення повноважень між суб'єктами корпоративного управління — власниками (акціонерами), радою директорів, топ-менеджментом тощо.

Досить різноманітною є світова практика персональної професійної діяльності щодо проведення компанією політики корпоративної соціальної відповідальності. В одних компаніях цю діяльність організовує рада директорів, в інших — генеральний директор. Поширеною є практика створення великими компаніями комітетів із представників менеджерів вищої і середньої ланок та створення підрозділів або призначення співробітників, які на фаховому рівні мають реалізовувати політику соціальної відповідальності. Деякі соціально відповідальні компанії практикують і такі управлінські новації, як створення комітетів з етики, до функцій яких належить участь у розробленні стратегічних планів компанії, підготовка рекомендацій керівним органам компанії щодо додержання основних етичних принципів, соціалізації відносин у сфері праці тощо.

В українській бізнес-практиці *оперативне управління* корпоративною соціальною відповідальністю покладається здебільшого на функціональні підрозділи з управління персоналом, соціального розвитку, зв'язків із громадськістю. В окремих випадках до оперативного управління КСВ залучаються фахівці зі стратегічного розвитку. Що ж стосується розроблення стратегії корпоративної соціальної відповідальності, то на практиці ця управлінська функція нерідко невинувато розпорошується між різними ланками корпоративного управління, що свідчить про значні резерви вітчизняних підприємств у досягненні системного характеру та реальної інтегрованості корпоративної соціальної відповідальності в систему корпоративного управління.

Ефективне функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності як органічної складової корпоративного управління передбачає проведення моніторингу досягнень компанії в царині соціальної діяльності, а отже, регулярного оцінювання відповідних показників та проведення соціального аудиту (докладніше про це йдеться в розд. 5).

Важливим завданням корпоративної соціальної відповідальності як підсистеми корпоративного управління є вплив на інститут нефінансових ризиків, які є невід’ємним атрибутом сучасної бізнес-діяльності. Сферою управління нефінансовими ризиками є зони соціальної відповідальності бізнесових структур перед стейкхолдерами. Природа нефінансових ризиків складна, недостатньо вивчена та слабо усвідомлена бізнесовими структурами, а головне, пов’язана з невизначеністю, що обумовлена свободою вибору своєї поведінки стейкхолдерами (акціонерами, інститутами держави, постачальниками, споживачами, громадськими організаціями, місцевою громадою).

Управляти згаданим щойно джерелом невизначеності необхідно засобами, які нерідко мають мало спільного з управлінням технічними, економічними ризиками. На наше переконання, саме соціально відповідальна діяльність, якій передує діалог, взаємодія зі стейкхолдерами, розуміння і пошук взаємоприйнятних рішень, є надійним інструментом управління нефінансовими ризиками. Більшість соціально відповідальних компаній упроваджують опрацьовану політику в цій царині та механізми її реалізації у внутрішні управлінські регламенти: етичні кодекси, кодекси корпоративної культури, угоди і колективні договори, положення про діяльність структурних підрозділів (про це також див. у розд. 5). Однак слід наголосити, що ефективне управління корпоративною соціальною відповідальністю потребує від учених і практиків ще чималих зусиль з наукового обґрунтування його пріоритетних напрямів.

Незважаючи на, безумовно, позитивний загальний тренд, маємо все ж констатувати, що в більшості українських компаній діяльність з імплементації корпоративної соціальної відповідальності в систему корпоративного управління все ще має несистемний, фрагментарний характер.

Реальним виявом соціально відповідальної поведінки є задоволення або принаймні врахування інтересів стейкхолдерів компанії — найманих працівників, споживачів, постачальників, інших представників та інститутів економіки і суспільства в цілому. У табл. 1.1 систематизовано зміст соціально відповідальної поведінки стосовно до різних стейкхолдерів компанії.

Таблиця 1.1

**ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ
ПЕРЕД СТЕЙКХОЛДЕРАМИ**

Група стейкхолдерів	Зміст соціальної відповідальності компаній
Наймані працівники	Керівники компаній є відповідальними перед своїм персоналом. Вони повинні забезпечити справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування компанії, можливість участі в управлінні, навчання нових знань та технологій, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність у сфері соціальних можливостей. Компанії покликані використовувати планування роботи, гарантії зайнятості. Компанії дедалі більше прагнуть до розвитку корпоративної етики й культури, широко залучають працівників до участі у справах компанії (див. розд. 2, 4, 8)
Інвестори	Фінансування своєї діяльності акціонерні компанії забезпечують за кошти акціонерів, серед яких представники широких верств населення. Акціонери вкладають кошти, сподіваючись на одержання прибутку як плати за ризик і використання їхнього капіталу. Соціальна відповідальність керівництва компанії поширюється на захист інвестицій, а також забезпечення акціонерам можливості брати участь у прийнятті рішень і розуміти стан справ у компанії. Керівництво повинне зважати на інтереси акціонерів і надавати їм усю необхідну інформацію. Важливим напрямом є вибір стратегії розвитку компанії у форматі соціальної відповідальності (див. розд. 6)
Споживачі	Бізнес є відповідальним перед споживачами, від яких залежить його добробут і добробут яких залежить від етичної діяльності бізнесу. Ця відповідальність поширюється: на гарантування якості товарів та послуг, безпеки і тривалості використання виготовлених продуктів; забезпечення якості післяпродажного обслуговування; етичну рекламу, що надає об'єктивну інформацію про продукт і не заохочує споживання шкідливих продуктів; сучасні методи торгівлі; прозорість і відкритість у всіх питаннях, які цікавлять потенційних клієнтів (див. розд. 2 і 4)

Закінчення табл. 1.1

Група стейкхолдерів	Зміст соціальної відповідальності компаній
Навколишнє середовище	Соціальна відповідальність щодо навколишнього середовища простежується дуже чітко. Рациональне використання обмежених ресурсів, від яких залежать добробут і заможність суспільства, є об'єктивною необхідною передумовою успіху бізнесу, який у зв'язку з цим є особливо відповідальним за навколишнє середовище. Найбільша увага приділяється безпеці забруднення води, повітря, землі під час вибору розміщення нових промислових об'єктів, у процесі експлуатації важкої техніки, у використанні небезпечних матеріалів тощо (див. розд. 3)
Держава	Особливо важливою сферою соціальної відповідальності підприємців є держава. Компанії повинні поважати й чітко виконувати чинні закони, навіть якщо останні суперечать їхнім інтересам. Організації бізнесу покликані брати активну і добровільну участь у справах держави через сприяння виконанню її соціальних функцій, у роботі її виконавчих органів. Зокрема, ідеться про встановлення контролю за експортом та імпортом, боротьбу з інфляцією, додержання принаймні мінімальних соціальних гарантій, передусім розміру заробітної плати, та сприяння їх підвищенню, здійснення контролю за рекламою, обмеження продажу тютюнових та алкогольних виробів і та ін. (див. підрозд. 1.5)
Інші організації	Серед інших організацій, перед якими компанії є соціально відповідальними, — постачальники, профспілки, партнери за бізнесом, конкуренти. Прикладом такої відповідальності може слугувати додержання правил чесної конкуренції, повага до авторських прав і патентів, використання «зеленого постачання», активний соціальний діалог із профспілками (див. розд. 9)

Останнім часом в Україні помітно підвищується інтерес до соціальної відповідальності в цілому і бізнесу зокрема. У минулому — у період первісного нагромадження капіталу, масштабних перетворень у відносинах власності, перманентних економі-

чних криз — відносини бізнесу і держави мали безсистемний, складний характер, а поодинокі вияви соціальної відповідальності зводилися здебільшого до доброчинності з боку окремих бізнесових структур. Нині ж відносини між суспільством, державою та бізнесом набувають цивілізованого характеру.

У царині діяльності підприємницьких структур зростає усвідомлення того, що на зміну декларованим намірам щодо соціально відповідальної поведінки має утвердитися соціально відповідальна діяльність як об'єкт управління. Остання має сприяти формуванню бездоганної ділової репутації, ринкової привабливості підприємства, соціальної згуртованості. Водночас соціальна відповідальність — це й відповідальність за здорові соціально-трудові відносини, стійку соціальну динаміку, моральність суспільства.

Бізнес і суспільство є взаємоз'язаними елементами єдиного цілого. Реалізуючи свої соціально-економічні функції, бізнесові структури безпосередньо зачіпають інтереси як окремих суспільних груп, спільнот, колективів, так і суспільства в цілому. У свою чергу, здорове, соціально згуртоване суспільство є необхідною умовою стійкого, ефективного розвитку бізнесу. Сучасна філософія взаємодії бізнесу і суспільства сповідує таке: бізнес має справляти максимально позитивний вплив на суспільство, не втрачаючи при цьому власної економічної ефективності.

Соціальну відповідальність бізнесу правомірно трактувати як діяльність, що віддзеркалює добровільне (інколи добровільно-примусове) рішення підприємницьких структур брати на себе зобов'язання щодо реалізації внутрішніх і зовнішніх соціально значущих програм, результати яких сприяють розвитку бізнесу завдяки поліпшенню репутації та іміджу, зростанню соціальної згуртованості колективу, формуванню сучасної, орієнтованої на успіх організаційної культури, а також на розвиток суспільства в економічній, соціальній, екологічній сферах. Якщо бізнесова структура прагне стійкого тривалого розвитку, вона має дбати про створення такого ділового образу, за якого різними інститутами суспільства вона сприймається як соціально відповідальна організація, яка здійснює вагомий внесок у забезпечення стійкого їх розвитку.

Одним з важливих критеріїв корпоративної соціальної відповідальності є *чесність* у взаєминах з зовнішнім середовищем — працівниками, партнерами, споживачами, суспільством у цілому. Яскравим виявом нечесності з боку підприємницьких структур є поширення невірогідної інформації. Ось чому існує нагальна потреба формування сучасної, прозорої, правдивої інформаційної політики підприємницьких структур, створення і розвитку механізмів та інститутів громадського контролю і захисту прав споживачів.

1.2.6. Розвиток ініціатив корпоративної соціальної відповідальності в Україні

Правдива, реальна соціальна відповідальність дає можливість створити сприятливе соціальне оточення, поліпшити імідж компанії, збільшити обсяги продажу продукції (послуг), приростити вартість акцій компанії на ринку, зміцнити взаємовідносини між суб'єктами соціально-трудових відносин, залучити нових клієнтів тощо (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Вигоди для бізнесу від реалізації соціальних програм

Тому в демократичному суспільстві, у соціально орієнтованій ринковій економіці соціально відповідальна поведінка — безальтернативний шлях для бізнесу, зорієнтованого на стратегічну стійкість. Цим пояснюється активне поширення ідей і практики корпоративної соціальної відповідальності в усьому світі, включаючи Україну. Поширенню принципів соціально відповідального ведення бізнесу в Україні сприяють, зокрема, і глобалізаційні тенденції в економіці, а також активне встановлення останніми роками вимог для компаній з обов'язкового оприлюднення соціальної звітності, розробленої відповідно до міжнародних стандартів. Самі міжнародні стандарти (табл. 1.2), їх зростаючий авторитет і поширення є новим поштовхом до соціалізації діяльності підприємств.

Таблиця 1.2

ОСНОВНІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ КСВ

	Ініціативу Глобального договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан під час Всесвітнього економічного форуму в 1999 р. Світові лідери бізнесу були запрошені приєднатися до глобальної ініціативи — Глобального договору, який би об'єднав компанії з агентствами ООН, трудовими та громадськими організаціями задля підтримки десяти універсальних принципів у сферах прав людини, стандартів праці, охорони навколишнього середовища та протидії корупції
	Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 (Guidance on Social Responsibility) є керівництвом із соціальної відповідальності за принципами, які лежать в основі визнання соціальної відповідальності і взаємодії з заінтересованими сторонами, з основних тем і проблем, що стосуються соціальної відповідальності і способів інтеграції соціально відповідальної поведінки в організацію
	GRI (Global Reporting Initiative) була заснована 1997 р. У 2002 р. GRI стала незалежним інститутом зі штаб-квартирою в Амстердамі. Обов'язки з директиви GRI покладені виключно на Раду з 16 членів, яку підтримує Секретаріат
	Стандарт AA 1000 (1999 р.) був розроблений Інститутом соціальної та етичної звітності (Institute of Social and Ethical Account Ability). Він передбачає інтеграцію соціальних аспектів у організацію бізнесу. Важливою ідеєю стандарту є підвищення соціальної підзвітності бізнесу перед суспільством за умови максимального залучення груп стейкхолдерів

Закінчення табл. 1.2

	Керівні принципи OECD (Organization for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises) — організації економічного співробітництва та розвитку — для транснаціональних корпорацій є найбільш всеосяжним документом з тих, що існують на сьогоднішній день, у сфері корпоративної відповідальності, що є узгодженим на рівні урядів
	OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Systems) є стандартом, на базі якого провадиться перевірка систем менеджменту охорони праці та промислової безпеки. Передумовою його розроблення стала потреба компаній в ефективній роботі з охорони праці та здоров'я
	SA8000 (Social Accountability International 8000) — стандарт сертифікації підприємств у сфері трудових відносин. Метою SA8000 є надання стандартів, що базуються на міжнародних нормах прав людини і національному трудовому законодавстві, які захищатимуть права і можливості всього персоналу у сфері контролю і впливу компанії, що виробляє товари чи надає послуги для цієї компанії, у тому числі персоналу, який працює в самій компанії, а також її постачальників (підрядників), субпідрядників і працівників, які працюють удома

В Україні системне поширення ідей соціальної спрямованості й соціальної активності бізнесу було започатковано в 1996 р. Українською асоціацією якості (УАЯ) та Українським союзом промисловців та підприємців (УСПП) одночасно з впровадженням концепцій TQM (Total Quality Management) і моделі EFQM (European Foundation for Quality Management). Концепціями і моделлю передбачено, що будь-яка компанія, яка прагне досконалості, має задовольняти всі заінтересовані сторони, демонструючи при цьому постійне довгострокове турботливе ставлення до споживачів, власного персоналу і суспільства, забезпечуючи охорону довкілля, здійснюючи благодійну діяльність та сприяючи стійкому розвитку суспільства. Будь-яка компанія має усвідомлювати, що досягнення нею успіху можливе лише за умови, що її діяльність є корисною для суспільства та не суперечить його цінностям та цілям.

У відповідь на зростаючий інтерес до соціальної відповідальності бізнесу в Україні Представництво Організації Об'єднаних Націй в Україні провело презентацію ініціативи Глобального договору¹, який є одним з найбільших каналів розповсюдження відповідальних бізнес-практик у всьому світі. Основною метою Форуму було продовження діалогу між заінтересованими сторонами щодо соціальної відповідальності бізнесу, а також мобілізація основної групи компаній для підписання Глобального договору та створення мережі Глобального договору в Україні. Презентація Глобального договору в Україні відбулася 25 квітня 2006 р. за підтримки провідних українських та міжнародних компаній та Уряду України. Першими підписантами ініціативи стали 34 провідні українські та міжнародні компанії, асоціації та неурядові організації.

У 2010 р. офіс Глобального договору в Нью-Йорку встановив спеціальну нагороду для найактивніших мереж, що показали найліпший результат діяльності у 2009 р. Разом з Японією та Сербією Україна була визнана однією з трьох найрезультативніших мереж Глобального договору у світі та здобула нагороду за неабиякий внесок у справу розбудови та поширення ініціативи соціальної відповідальності.

У 2011 р. журнал «Гвардія»² вже вчетверте (2008, 2009, 2010 рр.) визначив рейтинг соціально відповідальних компаній України. Обнадійливим є те, що, незважаючи на загальне скорочення бюджетів на соціальні та благодійні програми, КСВ в Україні не тільки не загубилась у стратегії збереження бізнесу, але й дістала дальшого розвитку. Про це свідчать результати рейтингу рівня відкритості й системності компаній у сфері КСВ у 2010 й у 2011 рр.

¹ Глобальний договір ООН (UN Global Compact) — Ініціатива ООН, спрямована на виявлення й поширення передового досвіду у сфері розроблення й реалізації соціальної відповідальності компаній. Договір ґрунтується на дев'яти принципах, запозичених з Загальної декларації прав людини, фундаментальних принципів МОП у частині права на працю, а також «принципів Ріо» з охорони навколишнього середовища й розвитку. Договір закликає компанії вести справи на основі його принципів. Принципи, історію й цілі Договору можна знайти на його веб-сайті (<http://www.globalcompact.org.ua>).

² Контракты [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://kontrakty.ua/proekty/rejtingi/16287-kto-poluchil-propusk-v-prilichnoe-obshhestvo-rejting-soczialno-otvetstvennyx-kompanij-ukrainy>

Усього у 2011 р. було оцінено 39 компаній (у 2010 р. — 43 компанії). Рейтинг складався на основі аналізу анкет компаній, надісланих на адресу редакції журналу «Гвардія», і публічних соціальних звітів, а також незалежних оцінок експертів—членів експертної ради. Оцінка передбачала використання інтегрованого методу й системного аналізу рівня відкритості інформації, а також діяльності компаній у сфері КСВ (взаємодії з усіма заінтересованими сторонами) і виражалася підсумковим баловим показником (табл. 1.3.)

Таблиця 1.3

**РЕЙТИНГ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ
КОМПАНІЙ УКРАЇНИ, 2011 р.**

Компанія	Вид діяльності	Загальний бал
СКМ (СИСТЕМ КЕПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ)	Різні види діяльності	79,25
КИЇВСТАР ДЖ.ЕС.ЕМ.	Мобільний зв'язок	75,56
Група компаній «Ніко»	Автомобільний бізнес. Фінанси	70,92
МТС	Мобільний зв'язок	70,87
ОБОЛОНЬ	Виробництво пива	68,00
«Прикарпаттяобленерго»	Енергетика	65,23
Крафт Фудз Україна	Кондитерський вироб	64,98
Група компаній «Фокстрот»	Ритейл-електроніка	62,29
Сан Інбев Україна	Виробництво пива	62,00
Астеліт	Мобільний зв'язок	61,44
НАСК «ОРАНТА»	Страховання	60,99
Майкрософт Україна	Системна інтеграція	59,53
СП «Нібулон»	АПК	59,38
Міронівський хлібопродукт	АПК	57,87
Ернст Енд Янг	Консалтингові послуги	57,42
Метро кеш анд Керрі Україна	Ритейл-супермаркети	56,48

Закінчення табл. 1.3

Компанія	Вид діяльності	Загальний бал
«Nemiroff холдинг»	Виробництво алкогольної продукції	56,31
Сандора	Виробництво безалкогольних напоїв	55,43
БДО	Консалтингові послуги	54,49
Мілер брендз Україна	Виробництво пива	53,61
Сіменс Україна	Системна інтеграція	53,13
ПБК «Славутич»	Виробництво пива	51,77
Віді Груп	Автодилери	50,95
Самсунг Електронікс Україна	Технологічне та електронне обладнання	50,67
КБ «Хрещатик»	Банк	50,50
ХК «Автокраз»	Машинобудування	50,15
Хенкель Баутехнік (Україна)	Будівельні матеріали	48,90
Банк «Фінанси та кредит»	Банк	45,33
Нестле Україна	Виробництво кондитерських виробів	45,25
В.А.Т. «Прилуки»	Виробництво тютюнових виробів	42,00
ЮФ «Астерс»	Юридичні послуги	41,67
Т.М.М.	Будівництво	40,86
Ес Енд Ті Україна	Системна інтеграція	40,27
КУА «Кінто»	Фондовий ринок	39,70
Diawest — комп'ютерний світ	ІТ-виробництво	39,67
АК «Кононов та Созановський»	Юридичні послуги	37,30
Корпорація «Парус»	Системна інтеграція	33,10
СК «АРМА»	Страховання	30,10
Ди Ел Ей Пайпер Україна	Юридичні послуги	28,24

Як бачимо, з більше ніж 1,2 млн підприємств України (що мають статус юридичної особи)¹ у рейтингу взяли участь лише 39. Напевно, ці підприємства таки насправді значною мірою є відповідальними. Але, як бачимо з інтегрального балового показника, навіть ті підприємства, що ввійшли до рейтингу, мають дуже суттєві резерви нарощування соціальної активності. Що ж казати про інші тисячі вітчизняних підприємств, які не були залучені або навіть не подавали свої анкети на конкурс?

Результати іншого дослідження — експертного опитування на тему «Корпоративна соціальна відповідальність: проекти українських компаній у сучасних умовах», що було проведене фондом «Східна Європа» та журналом «ЕКСПЕРТ» у квітні 2010 р., також підтверджують, що соціально активних підприємств в Україні ще дуже мало. У цьому опитуванні, проведеному в режимі on-line і доступному кожному, взяли участь лише 40 підприємств (5 малих, 11 середніх і 24 великих), причому 22 з них уже є членами української мережі Глобального договору ООН, 6 — готуються вступити до цієї мережі, решта — розглядають таку можливість.

Одночасно було проведене масове опитування дорослого населення України з питань розуміння соціальної відповідальності бізнесу. Воно показало, що пересічний український громадянин сприймає КСВ передусім як добродійність; відмінність думок простежується лише в поглядах, на які програми варто спрямовувати кошти.

За результатами соціологічного опитування на тему «Соціальна відповідальність бізнесу»², що було проведене фондом «Інтелектуальна перспектива», можна побачити ставлення вітчизняних бізнес-структур до соціальної діяльності: позитивне ставлення підтвердили 60 % опитаних, нейтральне — 23 %, негативне — 5 %, не замислювалися над цими проблемами 7 %, не знали що відповісти 5 %.

У табл. 1.4 наведений рейтинг сфер життєдіяльності, що потребують реалізації соціальних проектів, з погляду представників

¹ Кількість суб'єктів Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

<http://www.rbc.ua/ukr/newslne/show/kolichestvo-subektov-egrpou-v-iyune-2010-g-uvelichilos-na-20072010113200>

² Кневець, О. Соціальна відповідальність бізнесу як запорука соціальної злагоди в суспільстві / Олена Кневець. — К. : ПРОФІНФОРМ, 2005. — С. 11.

комерційного сектору. Підприємці пріоритетними в наданні допомоги вважають ті сфери, де реципієнти не в змозі себе забезпечити необхідним для існування в соціумі. Далі йдуть сфери — освіта, екологія, наука. І лише наостанок згадують про духовне відродження через підтримку культури та мистецтва.

Таблиця 1.4

**СФЕРИ ЖИТТЯ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ПІДТРИМКИ
З БОКУ БІЗНЕС-СТРУКТУР¹(за оцінкою підприємців)**

Місце	Сфера життєдіяльності	Частка підприємств, %
I	Допомога дітям-інвалідам	69
II	Допомога інвалідам, людям похилого віку, знедоленим	60
III	Охорона здоров'я	58
IV	Освіта	50
V	Екологія	39
VI	Наука	30
VII	Культура, мистецтво	22

Результати даного соціологічного опитування показали, що соціальні проекти запроваджувались на половині досліджуваних підприємств. Чим більша і чим старша за віком бізнесова структура, тим більш соціально відповідальною вона є. Так, якщо серед компаній, що існують 1—3 роки, соціальні проекти впроваджувала їх третина, то серед компаній з 11-річним стажем таких було понад половина (67 %). Відносно низькі показники соціальної активності підприємств менеджери пояснюють проблемами, перешкодами, що стають на їхньому шляху².

Як видно з результатів опитування, основною проблемою компанії вважають брак коштів. Однак наше дослідження свідчить, що якісна політика соціальної відповідальності — це не тільки гроші. Швидше, навпаки, прямі фінансові витрати становлять менше ніж 20 % витрат компанії на здійснення ефективної політики соціальної відповідальності. Усе інше — власна ініціа-

¹ Там само. — С. 18.

² Там само. — С. 32—33.

тива, принципи, переконання і час топ-менеджерів та персоналу, а також використання інших ресурсів компанії.

Хоча дедалі більше вітчизняних компаній долучаються до практики етичного ведення бізнесу і десятки з них мають лідерський досвід у сфері реалізації ідей соціальної відповідальності, практика соціальної відповідальності поки що не набула значного поширення в Україні. Це підтверджують, зокрема, такі факти: масові порушення з боку роботодавців міжнародних прав людини та трудових стандартів, недодержання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників; низький рівень заробітної плати, приховування заробітної плати, щоб не сплачувати податки та внески на соціальне страхування; тривала заборгованість із виплати заробітної плати; невинуватена економія на інвестиціях в охорону праці та здоров'я працівників, а також у професійний розвиток.

За нашими оцінками, український бізнес суттєво запізнюється з усвідомленням філософії щодо сучасної місії бізнесу, яку було зафіксовано в Маніфесті, ухваленому ще в 1973 р. у Давосі на III Всесвітньому конгресі підприємців і менеджерів. У цьому документі зазначається, що головним завданням бізнесу є не максимізація прибутку, а створення оптимальних умов щодо довгострокового, стійкого розвитку бізнесу, а отже, і всього суспільства.

В Україні соціально відповідальний бізнес перебуває лише на початковій стадії свого розвитку. Навіть діяльність найбільш соціально привабливих українських компаній можна оцінювати, скоріше, за критеріями виконання соціальних обов'язків, аніж соціальної відповідальності.

Причин цьому багато, і серед них:

- відсутність законодавчого забезпечення формування та розвитку соціальної діяльності бізнесових структур;

- недостатньо зважена державна політика партнерства стосовно до бізнесу;

- брак з боку держави реального стимулювання соціальної відповідальності бізнесу;

- вузьке, економцентричне розуміння бізнесом своєї місії. З-поміж більшості українських підприємців усе ще домінує економізм, який залишає феномену соціальної відповідальності місце на периферії суспільної свідомості;

- недовіра до основних інститутів держави, перманентні зміни правил гри в системі відносин «держава—бізнес»;
- слабка інформованість громадськості щодо місії й результатів діяльності бізнесових структур;
- низька конкурентоспроможність значної частки бізнесових структур та незадовільна фінансова стійкість;
- гіпертрофований егоїзм, прагнення наживи за будь-яку ціну, що є однією з відмітних характеристик багатьох вітчизняних підприємців і топ-менеджерів;
- низький рівень компетентності бізнес-менеджменту;
- поширення неформальних, тіньових економічних відносин;
- низька дієвість системи соціального партнерства;
- слабка, неадекватна вимогам сьогодення інтеграція КСВ у загальну систему корпоративного управління.

Не сприяє розвитку практики корпоративної соціальної відповідальності і брак чітких і зрозумілих її критеріїв, які мають віддзеркалювати етичні принципи сучасного бізнесу та вигоди від соціально відповідальної поведінки. Термін «корпоративна соціальна відповідальність» українським законодавством не визначений, немає в ньому й механізмів її регулювання.

Отже, зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціальної відповідальності і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються в набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціальної відповідальності стосовно до наших умов, розроблення ефективного механізму соціальної взаємодії.

1.3. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Розвинуте громадянське суспільство є невід'ємною складовою всіх демократичних правових держав світу. За умов демократії держава поступається частиною своїх повноважень у державній та управлінській сферах соціальної життєдіяльності інститутам громадянського суспільства. Очевидно, що сильна держава неможлива без розвиненого громадянського суспільства, яке стає дієвим

чинником державотворення за умови конструктивного та соціально відповідального діалогу з державою в межах правового поля.

Поняття «інститут» багатозначне. У сучасній науковій літературі не існує єдиної думки щодо чітких критеріїв визначення інституту громадянського суспільства. Тому постійно виникають дискусії щодо того, чи відносити до нього політичні партії, органи місцевого самоврядування тощо, оскільки вони перебувають на межі суспільних, громадських, державних відносин і є своєрідними посередниками між суспільством і державою. *Інститут громадянського суспільства* можна визначити як специфічну форму самоорганізації громадян, котрі регулюють процеси поза сферою діяльності держави, керуючись певними нормами і правилами. Процес інституціоналізації громадянського суспільства відбувається через формування інститутами власних світоглядної, моральної та ціннісної систем; входження до чинної правової системи суспільства, ініціювання нових та вдосконалення чинних законодавчих актів, покликаних забезпечувати функціонування і розвиток інститутів¹.

Відповідно до *ст. 1 Закону України «Про об'єднання громадян»*² об'єднанням громадян є добровільне громадське формування, створене на основі єдності інтересів для спільної реалізації громадянами своїх прав і свобод. Об'єднання громадян незалежно від назви (рух, конгрес, асоціація, фонд, спілка тощо) відповідно до згаданого закону визнається політичною партією або громадською організацією.

*Ст. 3 Закону України «Про об'єднання громадян»*³ визначає громадську організацію як об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів.

*Ст. 2 Закону України «Про політичні партії в Україні»*⁴ визначає політичну партію як зареєстроване згідно з законом доб-

¹ Михайловська О. Держава і розвиток інститутів громадянського суспільства / О. Михайловська [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=40&c=788>

² Закон України «Про об'єднання громадян» від 16.06.92 № 2461-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2460-12>

³ Там само.

⁴ Закон України «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 № 2365-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2365-14>

ровільне об'єднання громадян — прихильників певної загальнонаціональної програми суспільного розвитку, що має своєю метою сприяння формуванню і виявленню політичної волі громадян, бере участь у виборах та інших політичних заходах.

Згідно з *Постановою КМУ від 3 листопада 2010 р. № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики»*¹ та *Концепцією сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства*² інститутами громадянського суспільства є громадські, релігійні, благодійні організації, професійні спілки та їх об'єднання, творчі спілки, асоціації, організації роботодавців, недержавні засоби масової інформації та інші невідприємницькі товариства і установи, легалізовані відповідно до законодавства України.

Станом на листопад 2010 р. законодавством України була передбачена можливість створення 21 типу інститутів громадянського суспільства як невідприємницьких товариств: громадська організація, спілка об'єднань громадян, релігійна організація, профспілка, об'єднання профспілок, творча спілка (інша професійна організація), благодійна організація, організація роботодавців, об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, орган самоорганізації населення, кредитна спілка, споживче товариство, спілка споживчих товариств, обслуговуючий кооператив, споживчий кооператив, сільськогосподарський обслуговуючий кооператив, асоціація (об'єднання підприємств (юридичних осіб))³.

*Ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»*⁴ визначає професійну спілку (профспілку) як

¹ Постанова КМУ від 3 листопада 2010 р. № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-2010-%EF>

² Розпорядження КМУ від 21 листопада 2007 р. № 1035-р «Про схвалення Концепції сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства» (зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ № 858-р (858-2009-р) від 22.07.2009) [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1035-2007-%F0>

³ Що таке інститути громадянського суспільства та як вони пов'язані з громадськими радами? [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://gromrady.org.ua/arhiv/vidpovidi-na-chasti-pytannya/scho-take-instituty-hromadyanskoho-suspilstva-ta-yak-vony-povyazani-z-hromadskymy-radamy/>

⁴ Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>

добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Відповідно до *ст. 4 Закону України «Про об'єднання громадян»* застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено *Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»*.

*Ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців»*¹ визначає організацію роботодавців як громадську неприбуткову організацію, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

Політичні партії є специфічним інститутом громадянського суспільства. Особливість політичних партій полягає в тому, що вони є своєрідною проміжною ланкою між громадянським суспільством і державою. З другого боку, партії належать до інститутів громадянського суспільства, оскільки узагальнюють, висловлюють і обстоюють інтереси широких соціальних груп. З іншого боку, політичні партії, перемагаючи на виборах, беруть участь у реалізації влади і, отже, уходять до сфери інститутів держави. За результатами досліджень Центру Разумкова більшість українських політичних партій не охоплюють мережею своїх осередків усіх регіонів країни і тому навряд чи можуть уважатися загальнонаціональними організаціями. У всіх регіонах України мають легалізовані осередки лише 12 політичних партій: АПУ, ВО «Батьківщина», ВО «Громада», ДемПУ, КПУ, КУН, НДП, НРУ, партія «Демократичний Союз», партія «Соціал-демократичний Союз», СДПУ(о), СПУ².

Профспілки є нині в Україні найбільш інституціонально структурованою ланкою соціального партнерства. Вони мають свої структури практично на всіх великих підприємствах і на багатьох інших, представництва на регіональному, галузевому та національному рівнях. За даними Федерації профспілок України вони охоплюють профспілковим членством понад 90 % найманої робо-

¹ Закон України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 № 2436-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>

² Громадянське суспільство в Україні: основні характеристики [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.uceps.org/ukr/article.php?news_id=320

чої сили. Сучасний профспілковий рух в Україні репрезентують понад 80 всеукраїнських профспілок і профоб'єднань загальною чисельністю понад 16 млн членів. Найбільш представницькою організацією трудящих є Федерація профспілок України, яка складається з 44 профспілок і 27 територіальних об'єднань організацій профспілок. Чисельність первинних профспілкових організацій, що входять до ФПУ, станом на 1 січня 2009 р. становила 89 424 організацій, загальна кількість членів — 9,209 млн осіб¹.

Більш детально аспекти, пов'язані із соціальною відповідальністю політичних партій, професійних спілок та організацій роботодавців в Україні, висвітлені в розд. 9. А тут розглянемо питання соціально відповідальної діяльності інших інститутів громадянського суспільства.

В. О. Дементов² запропонував класифікацію громадських організацій, які працюють сьогодні в Україні, що зроблена за критерієм реальної мети та завдань їх створення і діяльності (тобто за напрямом їхньої статутної діяльності):

1. *Громадські організації-сателіти*, або припартійні громадські організації [наприклад, УСДМ (Українська соціал-демократична молодь) при СДПУ(о), НДЛМ (Народно-демократична ліга молоді) при НДП, СМС (Соціалістична молодіжна спілка) при СПУ тощо], які у своїй діяльності керуються суто вузькопартійними інтересами, є молодіжними брендами партій та фінансуються, відповідно, керівною партією.

2. *Громадські організації іміджеві* — їхня діяльність спрямована на створення та підтримку певного позитивного, соціально бажаного іміджу однієї людини або якоїсь організації (які, відповідно, фінансують дану громадську організацію) та напрацювання для них так званого соціального капіталу, який вони потім використовують на власний розсуд і власне бачення в будь-якій сфері.

3. *Громадські організації—«грантоїди»* — які конкретно відпрацьовують гранти, тобто кошти благодійних фондів, реалізо-

¹ Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua>

² Дементов В. О. Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально відповідальних рішень [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2010_4/doc/5/06.pdf

вуючи за визначений строк певні проекти, які здебільшого мають локальний несистемний характер. Основною метою створення та діяльності таких організацій є збагачення вузького кола людей, які є координаторами та реалізаторами цих грантових проектів.

4. *Громадські організації ситуативні* — які створюються з конкретною, політичною, а часто з комерційною метою, яка, на жаль, не завжди є соціально орієнтованою та відповідає заявленій статутній меті даних громадських організацій. Скажімо, такі громадські організації часто з'являються перед конкурсами проектів громадських організацій, що їх провадять обласні та міські управління молоді та спорту, за результатами відбору яких проекти громадських організацій одержують бюджетне фінансування на їх реалізацію або створюються під конкретний грант західного благодійного фонду. Наявність у класифікації організацій подібного типу не випадкова. Спираючись на дані спостережень за тривалий період, можна зробити висновок, що, як ні прикро, досить часто сьогодні в Україні взаємодія громадських організацій і певних структур влади є непрозорою та де-факто має корупційний характер.

5. *Професійні громадські організації* (спілки юристів, лікарів, соціальних працівників тощо) — громадські організації, які за своїми статутами створюються і працюють в інтересах певного кола людей, об'єднаних професійними інтересами. Дуже важливо, що в багатьох випадках, коли статутні завдання діяльності таких організацій не мають декларативного характеру, вони перебирають на себе функції професійних спілок щодо захисту інтересів своїх членів та насправді ведуть реальну роботу для впливу на прийняття певних соціально відповідальних рішень, пов'язаних з їхньою професійною діяльністю. В Україні сегмент таких громадських організацій та, відповідно, їхній вплив на ухвалення політичних рішень незначний, але вони відрізняються від інших наявністю певних позитивних рис, а саме: професійною орієнтацією їхніх членів, цілеспрямованою діяльністю щодо захисту своїх інтересів, чіткою спрямованістю на участь у прийнятті специфічних професійних рішень¹.

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства — це їхня відповідальність перед суспільством за свою

¹ Дементов В. О. Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально-відповідальних рішень.

діяльність; використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству. Основними формами соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства є юридична, моральна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін.

Формами вияву *юридичної* соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства є додержання законодавчих та нормативних актів, чинних на території України.

Моральна соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства передбачає розширений рівень відповідальності порівняно з юридичною відповідальністю, оскільки крім додержання правових норм вона передбачає врахування в діяльності високих моральних норм і принципів.

Політична соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства передбачає етичну участь у політичному житті країни, діяльності політичних партій та співпрацю з державними органами.

Громадянська соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства передбачає розширений рівень відповідальності порівняно з політичною та передбачає участь у законодавчому процесі, громадських обговореннях з питань ухвалення законодавчих та нормативних актів, сприяння збереженню громадянських прав та свобод.

Професійна соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства полягає в забезпеченні виконання мети створення організації, передбаченої її статутом, якісному здійсненні діяльності, залученні компетентних працівників до складу її структурних підрозділів, наданні консультаційних порад на високому професійному рівні.

Екологічна соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства передбачає здійснення професійної діяльності, спрямованої на виконання статутних цілей, не завдаючи шкоди довкіллю, додержуючись ощадливого використання природних ресурсів, дбаючи про природу та гарантуючи її збереження в процесі здійснення своєї діяльності.

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства полягає в тому, що вони виступають як координатори гармонізації відносин державних інститутів і суспільства, координатори су-

спільного діалогу, посередники між владою і громадськістю, контролери додержання режиму законності, відповідальні учасники соціальних відносин, захисники інтересів соціальних груп (рис. 1.7).

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства	<i>Координатори гармонізації відносин державних інститутів і суспільства</i>	Соціальна відповідальність ІГС — це використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству
	— участь у законодавчому процесі, громадських обговореннях з питань ухвалення законодавчих та нормативних актів	
	— сприяння додержанню громадянських прав та свобод	
	<i>Відповідальні учасники соціальних відносин</i>	
	— сприяння утвердженню високих моральних цінностей у суспільстві	
	— якісне здійснення діяльності, передбаченої статутом громадської організації	
	— залучення компетентних працівників до виконання статутних функцій	
	— надання консультаційних порад на високому професійному рівні	
	<i>Координатори суспільного діалогу</i>	
	— збалансування інтересів різних соціальних верств, категорій, груп населення через удосконалення механізмів проведення колективних переговорів, консультацій, укладання угод відповідних рівнів	
Соціальна відповідальність ІГС — це використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству	— широке залучення громадян до суспільного діалогу	
	<i>Посередники між владою і громадськістю</i>	
	— етична участь у політичному житті країни, у діяльності політичних партій	
	— проведення спільно з органами виконавчої влади моніторингу й аналізу громадської думки	
	— забезпечення своєчасного публічного реагування на пропозиції та зауваження громадськості з питань діяльності органів державної влади	
	<i>Контролери додержання режиму законності</i>	
	— здійснення громадського контролю за виконанням законодавчих та нормативних актів	
	— сприяння розвитку солідарності громадян у їхній поведінці до права і закону	
	<i>Захисники інтересів соціальних груп</i>	
	— забезпечення додержання законних прав та інтересів різних соціальних груп	
	— надання консультаційних порад	

Рис. 1.7. Сутність і складові соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства (ІГС)

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства реалізується передусім через їхню взаємодію з органами державної влади, громадянами, з іншими міжнародними, всеукраїнськими та місцевими організаціями, з бізнесом.

*Концепцією сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства*¹ залежно від цілей і характеру виконуваної роботи, обсягу повноважень суб'єктів, масштабу взаємодії (загальнодержавний, регіональний, місцевий рівень) визначено такі форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства:

1) участь зазначених інститутів у розробленні й обговоренні проектів нормативно-правових актів з питань, що стосуються суспільно-економічного розвитку держави, інтересів широких верств населення, прав і свобод людини та громадянина;

2) здійснення інститутами громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади щодо розв'язання проблем, які мають важливе суспільне значення, у формі громадського моніторингу підготовки та виконання рішень, експертизи їх ефективності, подання органам виконавчої влади експертних пропозицій;

3) надання інститутами соціальних послуг відповідно до укладених договорів;

4) утворення спільних консультативно-дорадчих та експертних органів, рад, комісій, груп для забезпечення врахування громадської думки у формуванні та реалізації державної політики;

5) співпраця органів виконавчої влади з інститутами з підготовки та перепідготовки кадрів, спільне навчання державних службовців та представників інститутів навиків ефективної взаємодії, ознайомлення широких верств населення з формами його участі у формуванні та реалізації державної політики;

6) проведення органами виконавчої влади моніторингу й аналізу громадської думки, забезпечення своєчасного публічного реагування на пропозиції та зауваження громадськості;

7) виконання спільних проектів інформаційного, аналітично-дослідного, благодійного й соціального спрямування.

¹Розпорядження КМУ від 21 листопада 2007 р. № 1035-р «Про схвалення Концепції сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства».

Запровадження наведених форм участі інститутів громадянського суспільства в управлінні державними справами на сьогодні визначає низка нормативно-правових актів, зокрема:

- Закони України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про фізичну культуру і спорт», «Про захист прав споживачів», «Про асоціації органів місцевого самоврядування»;

- акти Кабінету Міністрів України: Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства (Розпорядження від 21 листопада 2007 р. № 1035), Регламент Кабінету Міністрів України (Постанова від 8 липня 2009 р. № 712), Постанова Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976 «Порядок сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади», Постанова Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2009 р. № 1302 «Про додаткові заходи щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики», Постанова Кабінету Міністрів України від 6 січня 2010 р. № 10 «Про затвердження Порядку залучення громадян до формування та реалізації державної політики».

Кількість громадських організацій, зареєстрованих органами виконавчої влади та органами юстиції з часу набуття чинності Закону України «Про об'єднання громадян» (№ 2460-XII від 16 червня 1992 р.), щороку збільшувалась. Станом на 1 січня 2011 р. в Україні діяло 3529 об'єднань громадян, легалізованих Міністерством юстиції України (збільшення порівняно з 2009 р. становило +7,6 %, порівняно з 1996 р. — у 4,8 раза), з них 3344 громадські організації та 185 політичних партій (відповідно 94,8 % та 5,2 % у загальній кількості громадських об'єднань).

Проте за співвідношенням кількості громадських організацій до чисельності населення Україна досі значно поступається іншим європейським країнам. У країнах зі сприятливими умовами для діяльності об'єднань громадян у десятки разів більше неурядових організацій, ніж в Україні. Так, в Україні на 10 тис. населення зареєстровано лише 14 громадських організацій. Водночас в Угорщині на 10 тис. населення діє 46 організацій, у Хорватії — 85, а в Естонії — 201. Громадські організації України у 2009 р.

одержали 98,2 млн грн державних субсидій і сплатили вдвічі більшу суму податків — 165 млн грн¹.

Діяльність громадських організацій охоплює практично всі сфери суспільного життя України. У 2010 р. в їхній структурі за спрямуванням і видами діяльності найбільша частка (16,7 %) припадала на оздоровчі та фізкультурно-спортивні об'єднання; 10,4 % — на об'єднання професійної спрямованості; 9,6% — на молодіжні організації².

В Україні у 2011 р. 17 % громадян були членами різних об'єднань, але тільки 2 % з них — реально активними³. Однією з основних причин, що стримує громадську активність населення, є складна й тривала процедура реєстрації: залежно від статусу громадської організації потрібно від 7 до 23 документів, тимчасом як для реєстрації бізнес-компанії достатньо лише чотирьох документів. За даними Мін'юсту близько 60 % тих, хто бажає створити громадську організацію, не проходять процедури реєстрації, що суттєво гальмує розвиток громадянського суспільства та різних форм його самоорганізації.

Згідно з міжнародними оцінками громадянське суспільство в Україні залишається неконсолідованим та значно відстає від громадянського суспільства європейських країн у цілому та постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи зокрема. Незважаючи на певні зусилля держави в напрямку сприяння розвитку громадянського суспільства, за останні три роки не зафіксовано зростання рівня розвитку громадянського суспільства в Україні (наприклад, за Індексом стійкості громадських організацій Агентства міжнародного розвитку США — USAID NGO sustainability Index⁴, рейтингом «Перехідні держави» — Nations in Transit міжнародної незалежної організації «FreedomHouse»)⁵.

¹ Дослідження УНЦПД та Мережі розвитку європейського права «Паспорт громадянського суспільства в Україні. Випуск перший: Базова оцінка розвитку громадянського суспільства в Україні у 2009 році».

² Громадські організації в Україні : стат. бюлетень за 2010 р. К. : Держкомстат України, 2011. — С. 7—8.

³ Пастухова А. Біг з перешкодами. Діяльність громадських організацій України гальмується застарілим законодавством і бюрократичними перепонами [Електронний ресурс] / А. Пастухова, Ю. Михайлюк. — Режим доступу :

<http://www.ut.net.ua/Politics/22003>

⁴ http://www.usaid.gov/locations/europe_eurasia/dem_gov/ngoindex/

⁵ http://www.freedomhouse.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=321

Відповідно до авторитетного рейтингу «FreedomHouse» Україна тривалий час за рівнем політичних прав і громадянських свобод дістала оцінку лише «частково вільна країна», але в 2005—2009 рр. її рейтинг підвищився й утримувався на рівні оцінки «вільна країна» — єдиної на пострадянському просторі, крім країн Балтії.

Рейтинг громадянських свобод України у 2011 р. (табл. 1.5) знизився з 2 до 3, а її статус від вільної до частково вільної знизився через зменшення свободи засобів масової інформації, тиск на університети, щоб утримати студентів від участі в акціях протесту, ворожість влади до опозиції, посилення тиску влади на судову систему.

Таблиця 1.5

СВОБОДА У СВІТІ У 2011 р. ТАБЛИЦЯ НЕЗАЛЕЖНИХ КРАЇН¹

№ з/п	Країна	Статус	Рейтинг політичних прав (PR)	Рейтинг громадянських свобод (CL)
1	Білорусь	Не вільна	7	6
2	Казахстан	Не вільна	6	5
3	Латвія*	Вільна	2	2 ▼
4	Польща*	Вільна	1	1
5	Російська Федерація	Не вільна	6	5
6	Туркменістан	Не вільна	7	7
7	Україна*	Частково вільна ▼	3	3 ▼

Примітки. 1. Для PR та CL 1 — найвищий рівень свободи їх реалізації, 7 — найнижчий. 2. ▲ або ▼ вказує відповідно на поліпшення або погіршення в рейтингах або статусі з моменту останнього обстеження. 3. Зірочка вказує на статус країни як електоральної демократії.

У межах іншого дослідження «FreedomHouse» — «Nations in Transit» — оцінка різних напрямів демократичного розвитку перехідних країн здійснюється за шкалою від 7 (найнижчий) до 1 (найвищий) бала. За його даними оцінка розвитку громадянсь-

¹ Freedom in the World 2011. Survey Release [Electronic resource]. — Available from : http://www.freedomhouse.org/images/File/fiw/FIW_2011_Booklet.pdf

кого суспільства в Україні значно підвищилася від 4,75 бала в 1998 р. до 3,00 балів у 2005 р. та 2,75 бала в 2006—2008 рр. Саме за напрямом «Громадянське суспільство» Україна продемонструвала найбільший поступ і, відповідно, мала найліпший рейтинг. Водночас за іншими напрямками дослідження «Nations in Transit» її рейтинги не такі успішні, а саме: «Рейтинг демократичного розвитку» (тобто середній загальний показник, інтегрований на основі інших) — 4,25 бала, «Національне демократичне управління» — 4,75 бала, «Виборчий процес» — 3,00 бали, «Незалежні медіа» — 3,50 бала, «Місцеве демократичне управління» — 5,25 бала, «Судова система та незалежність суддів» — 4,75 бала, «Корупція» — 5,75 бала. Для визначення рейтингу розвитку громадянського суспільства застосовуються такі критерії: кількісне зростання неурядових організацій, організаційна їх спроможність і фінансова стабільність, правове та політичне оточення, в якому вони функціонують; розвиток незалежних професійних спілок; участь груп захисту інтересів у політичному процесі¹.

Істотним позитивним чинником, що має сприяти відкритості в діяльності організацій громадянського суспільства й інформуванню про неї громадян, стало відкриття Міністерством юстиції України в березні 2009 р. на своєму веб-сайті «Єдиного реєстру громадських формувань» (цього багато років вимагали представники інститутів громадянського суспільства), який містить Реєстр політичних партій в Україні (існував і раніше), Реєстр громадських організацій, Реєстр благодійних організацій, Реєстр постійно діючих третейських судів, Реєстр творчих спілок, Реєстр торгово-промислових палат та інформацію про місцеві громадські формування (остання є посиланнями на веб-сайти територіальних органів юстиції й обласних державних адміністрацій).

Серйозними проблемами, які перешкоджають ефективній діяльності інститутів громадянського суспільства в Україні, є:

- ◆ непрозорі процедури державного фінансування громадських організацій в Україні та його низька частка в структурі фінансування;

¹ Щедрова Г. П. Формування політичної культури в контексті розвитку громадянського суспільства [Електронний ресурс] / Г. П. Щедрова. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Polzap/2010_1/21.pdf

- ◆ невідповідність чинного законодавства про громадські організації європейським стандартам регулювання організаційно-правових засад їх функціонування, несприятливе законодавче середовище для розвитку громадянського суспільства;
- ◆ низький рівень інформованості громадян про громадські організації та заінтересованості в участі в їхній діяльності;
- ◆ низький рівень довіри громадян до інститутів громадянського суспільства.

Процедури державного фінансування громадських організацій в Україні, на жаль, є непрозорими, про що свідчить, зокрема, непоширеність конкурсних процедур у розподілі державної фінансової підтримки. Брак законодавчо визначених, чітких принципів, цілей та процедур планування і розподілу державної фінансової підтримки для громадських організацій призводить до того, що органи державної влади (в особі конкретних держслужбовців) здійснюють фінансування громадських організацій на власний розсуд, часто не керуючись при цьому інтересами суспільства, не надаючи підтримки тим організаціям, діяльність яких насправді спрямована на надання допомоги тим групам населення, які внаслідок обставин, що склалися, дійсно її потребують.

Право на одержання державної фінансової підтримки передбачене законодавством для всеукраїнських громадських організацій інвалідів, молодіжних та дитячих громадських організацій, всеукраїнських громадських організацій чорнобильців, національних творчих спілок, організацій національних меншин, спортивних федерацій. Бюджетне законодавство не передбачає планування коштів для підтримки інших громадських організацій, зокрема, правозахисних, екологічних, моніторингових. Благодійні організації взагалі позбавлені права на одержання державної фінансової підтримки, навіть для реалізації проектів та програм, не пов'язаних безпосередньо з наданням благодійної допомоги¹.

У 2010 р. в державному бюджеті України було передбачено 187,5 млн грн для фінансової підтримки окремих організацій громадянського суспільства (переважно громадських організацій).

¹ Біла книга. Реформування законодавчого середовища для розвитку громадянського суспільства в Україні. — К. : ПРООН, 2011. — С. 12—13.

цій). Для розподілу цих коштів лише три із 65 центральних органів виконавчої влади проводять конкурси. Наприклад, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України з 25 млн грн¹, одержаних у 2010 р. для підтримки молодіжних організацій, на конкурсній основі розподілило лише 5 млн грн, а інші кошти були розподілені позаконкурсно і непрозоро².

Частка державного фінансування в структурі фінансування громадських організацій в Україні є низькою (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

**ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ
В УКРАЇНІ У 1996—2010 рр., %³**

№ з/п	Джерело фінансування	Рік		
		1996	2009	2010
1	З державного бюджету	12,6	4,4	8,0
2	Від членських внесків	12,8	14,2	14,1
3	Від благодійності	24,0	41,5	41,0
4	Від підприємств, установ, організацій, заснованих та створених для виконання статутних цілей	33,2	23,6	18,7
5	Інші надходження	17,4	16,3	18,2
Усього		100,0	100,0	100,0

Для порівняння: 40—60 % річного бюджету пересічної громадської організації країн ЄС складаються з державної фінансової підтримки; у країнах Східної Європи на підтримку проєктів організацій громадянського суспільства витрачається приблизно 2—3 % видаткової частини державного бюджету; за часткою державного фінансування в річному бюджеті середньої громад-

¹ Цифри наведено відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2010 рік».

² За даними дослідження державної фінансової підтримки громадських організацій України, проведеного Українським незалежним центром політичних досліджень у 2010 р. Детальніше див.: http://www.ucipr.kiev.ua/files/books/finance_NGO_2010.pdf

³ Громадські організації в Україні : стат. бюлетень за 2010 р. — С. 9.

ської організації (2—3 %) Україна є на рівні Філіппін, Пакистану та Кенії¹. Отже, наведені факти переконливо свідчать, що в Україні склалось *несприятливе законодавче середовище для розвитку громадянського суспільства*. Для вирішення цієї проблеми необхідне спрощення процедури легалізації громадських організацій, надання податкових стимулів для діяльності організацій громадянського суспільства та їх підтримка з боку індивідуальних та корпоративних донорів; забезпечення правових можливостей для існування організації за рахунок здійснення господарської діяльності; застосування конкурсних процедур у розподілі державної фінансової підтримки громадських організацій; удосконалення процедури залучення інститутів громадянського суспільства до формування та реалізації державної політики.

Ще одним суттєвим проблемним аспектом у діяльності громадських організацій є *низький рівень інформованості про громадські організації та заінтересованості в участі в їхній діяльності*. На жаль, засоби масової інформації недостатньо висвітлюють роль інститутів громадянського суспільства у соціальному житті громадян. Для формування позитивної громадської думки необхідно праводити на телебаченні зустрічі, «круглі столи», дискусії представників громадських організацій з представниками гілок влади.

Наявний *низький рівень довіри громадян до інститутів громадянського суспільства* переважно обумовлений тим, що діяльність більшості громадських організацій є непрозорою та пов'язана в основному з реалізацію особистих інтересів їх засновників, має ситуативний, локальний, несистемний і нетривалий характер. Тому такі громадські організації неспроможні бути соціальним індикатором місцевої або регіональної проблематики і, відповідно, стратегічними партнерами органів державної влади в розв'язанні конкретних соціальних проблем.

Тож прикро, але діяльність інститутів громадянського суспільства в Україні через наявність окреслених раніше проблемних аспектів не можна вважати соціально відповідальною. За таких

¹ Біла книга. Реформування законодавчого середовища для розвитку громадянського суспільства в Україні. — С. 13.

умов саме підвищення громадянської свідомості населення може стати тим вирішальним чинником, який сприятиме здійсненню соціально відповідальної діяльності інститутами громадянського суспільства. Однак стимулювання громадянської активності населення повинна певною мірою взяти на себе держава. Першочерговими завданнями для цього є: доведення до свідомості людей через засоби масової інформації необхідності самостійно захищати власні інтереси, що може бути реалізовано через участь у об'єднаннях громадян; удосконалення процедури взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства; створення пільгових умов для діяльності об'єднань громадян, діяльність яких спрямована на розв'язання важливих соціальних проблем.

1.4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВИ

1.4.1. Соціальна держава як суб'єкт соціальної відповідальності

В ієрархії рівнів соціальної відповідальності особливе, інтегрувальне, значення має державний рівень. *Соціально відповідальною передусім має бути держава в особі її законодавчих і виконавчих органів.* Саме держава може і має створити справедливі і прозорі правила діяльності всіх суб'єктів і всіх громадян та ефективну систему контролю, яка б забезпечувала їх виконання. Зазначимо, що це не зменшує важливості соціальної відповідальності також людей — членів суспільства, й усіх інституцій та організацій, у тім числі бізнесових, і про це йшлося в попередніх підрозділах.

Питання нової ролі і нової моделі держави, яка б відповідала сучасним соціально-економічним реаліям і високим європейським стандартам, мають стати центральними, вихідними для суспільних наук і політичних дій. Потужна держава — символ ХХ століття — не виправдала себе ні в тоталітарному, ні в демократичному варіанті, не виконавши повною мірою більшості своїх програм і обіцянок. Як показує практика останніх десятиріч в Україні та й у деяких інших країнах, сучасні уряди заангажованих лобістів, що завзято протистоять один одному, обстоюючи

приватні інтереси, також є і неефективними, і непривабливими, вони стають нездоланною перешкодою прогресивному розвитку. Водночас ефективне державне управління ніколи не було настільки важливим, як у наш час гостроконкурентного і швидкозмінного світу, в якому прискореними темпами розвиваються і різноманітні можливості, і потужні загрози. На наше глибоке переконання, основною, неодмінною характеристикою насправді прогресивного сучасного державного управління має стати *соціальна відповідальність*.

Соціальна відповідальність держави є визначальним фактором утвердження демократичних засад в українському суспільстві. Стабільність будь-якої держави залежить від того, наскільки гармонійно поєднані в суспільстві цінності всіх рівнів і всіх суб'єктів. Соціальна відповідальність є одним з найефективніших засобів підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, удосконалення суспільних відносин.

Зазначені ідеї віддзеркалюються в концепті *соціальної держави*. Соціальна сутність держави виявляється як її глибинна, визначальна властивість, що характеризується здатністю держави задовольняти потреби всього суспільства — забезпечувати його збереження, розвиток як цілісного соціального організму, а також основоположні інтереси окремих соціальних груп і всіх громадян.

Конституція України визначає нашу державу як демократичну, *соціальну*, правову (ст. 1) і закріплює низку положень щодо її соціальної відповідальності. Зокрема, у ст. 3 зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави¹. Але ці конституційні норми в державно-управлінській практиці втілюються поки що недостатньо. Навіть такі терміни, як «соціальна відпові-

¹ Конституція України [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>

дальність» і «соціальна держава», не мають однозначного трактування та не застосовуються широко в нормативно-правових і політичних документах, що свідчить про недооцінку суспільними організаціями, громадянами та органами державного управління важливості соціальної відповідальності і передусім соціальної відповідальності державної влади.

Соціальна держава характеризується такими якостями, як розвиненість прав, знання їх та вміння громадян ними скористатися, гідні умови життя, зокрема можливості продуктивної зайнятості та соціального захисту, відповідальність посадових осіб, державних інститутів та держави в цілому за свої рішення та дії, за добробут громадян. Справжнє громадянське суспільство контролює владу за допомогою численних соціальних інститутів і робить державу такою соціальною системою, що переходить під контроль громадян, служить їм і реалізує їхні інтереси та прагнення.

Держава, як головний інститут політичної системи суспільства, носій імперативної влади, існує насамперед для задоволення соціальних потреб суспільства, отже, її соціальна функція є основоположною, визначальною. Соціальні функції взагалі притаманні будь-якій державі. Але тільки соціальна держава є *державою для людини* і реально забезпечує інститутами громадянського суспільства та матеріальними ресурсами право громадянина на гідне життя.

Передумовою виникнення соціальної держави є демократичний політичний режим, що створює можливості для здійснення ефективного управління соціальними процесами і забезпечення зростання добробуту громадян та справедливого перерозподілу суспільних благ.

Реальною демонстрацією підвищення ролі та значущості соціальної компоненти і, відповідно, ролі держави у забезпеченні стійкого розвитку є домінування серед показників оцінки стану національної безпеки у більшості країн світу саме тих, що мають соціально-трудове спрямування і, серед них:

- рівень безробіття (частка від економічно активного населення);

- децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % найбільш і 10 % найменш забезпечених груп населення);

— рівень забезпечення ресурсами освіти, охорони здоров'я, культури (у відсотках від ВВП);

— індекс людського розвитку, або індекс розвитку людського потенціалу, за методологією ООН¹.

Становлення демократії, поширення її на соціально-економічне життя засобами соціально-політичних інститутів змушує органи державної влади та їх представників—посадовців брати на себе відповідальність за економічний розвиток, екологічну ситуацію, соціальний захист населення, за гідні умови життя громадян загалом. Інститути-норми соціальної держави втілюються в системі усталених, загальновизнаних і загальноприйнятих правил, у конкретності й адресності соціальної політики, у реалізації якої беруть участь державні й громадські установи та організації.

Відповідальне ставлення до соціальних зобов'язань передбачає участь держави в регулюванні суспільних процесів і передусім економічної, екологічної й соціальної сфери. Це означає забезпечення соціальної орієнтації економічного розвитку та формування соціальної ринкової економіки, справедливого перерозподілу суспільних благ, товарів і послуг з метою зменшення соціальної нерівності, додержання принципів соціальної справедливості, згуртованості та консолідації суспільства.

Сутність і особливості діяльності соціальної держави розкриваються через визначення її цілей та завдань, абсолютна більшість з яких реалізуються інститутом соціальної відповідальності держави та громадянина.

Головними завданнями соціальної держави є²:

- забезпечення соціальної орієнтації економіки;
- запобігання та пом'якшення соціальних ризиків і негативних наслідків, пов'язаних з ринковими відносинами;
- проведення активної державної соціально-економічної політики;

¹ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека : пер. с англ. ; ПРООН. — М. : Весь мир, 2010. — 244 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/>

² Проект Закону про Концепцію соціальної держави України [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=32175

- гарантування безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку;
- створення умов для реалізації конституційних прав і свобод людини;
- забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості життя населення, соціальної активності та вільного розвитку особистості;
- досягнення соціальної стабільності в країні в інтересах кожного члена суспільства;
- забезпечення гармонізації відносин державних інститутів і суспільства.

При цьому органи державної влади, посадові особи та держава в цілому беруть на себе більший обсяг відповідальності, ніж покладають на пересічних громадян. Основними функціями соціальної держави є регулятивна, соціально-захисна, стабілізаційно-адаптивна, які мають забезпечити поступальний людський розвиток у країні, тощо. Соціальна держава базується на принципах людської гідності, рівних можливостей, соціальної справедливості.

Однією з форм вияву соціальної відповідальності є волевиявлення людей, коли ті чи інші інститути публічної влади в разі порушення усталеної системи цінностей самоусуваються або усувають інших від виконання тих чи інших функцій. На жаль, така відповідальність не практикується в Україні. Надвисокий рівень корупції не тільки допомагає уникати відповідальності за незаконні дії, але й у багатьох випадках провокує їх. Як свідчать результати дослідження, проведеного міжнародною організацією Transparency International, у 2010 р. за показником корумпованості Україна була на 134 місці серед 178 країн. У рейтингу, де рівень корупції оцінюється за шкалою від 0 до 10 балів, в якій 0 означає тотальну корумпованість держави, а 10 — фактичну відсутність корупції, Україна дістала 2,4 бала (у 2009 р. — 2,2). Результат нижчий від трьох балів вважається «ганьбою нації», яка змушена жити в тотально корумпованій країні. Відстежуючи протягом останніх 12 років рівень корупції в Україні, організація неодноразово висловлювала стурбованість критичною ситуацією в нашій державі. Якщо у 2006 році Україна, маючи оцінку в 2,8 бала, посідала 99—104 місце серед 163 країн світу, у яких здійс-

нювалося дослідження, то в 2009-му з результатом 2,2 бала Україна вже опинилася на 146—153 місці серед 180 країн, охоплених дослідженням¹.

Соціальна відповідальність держави є одним з базових механізмів реалізації сучасних демократичних цінностей у державному управлінні на різних рівнях: 1) базисному, цивілізаційному; 2) загальнодержавному, суспільному; 3) груповому, рольовому та 4) персональному, ситуативному. На першому рівні соціальна відповідальність стосується проблем вищого політичного порядку — війни та миру, екологічної безпеки, техногенних та природних загроз, шляхів розвитку цивілізації тощо. На другому рівні соціальна відповідальність посадових осіб пов'язана з визначенням оптимального шляху розвитку країни, запобіганням громадянському протистоянню, забезпеченням розвитку нації та соціального порозуміння. На третьому та четвертому рівнях соціальна відповідальність відбиває міру громадянської зрілості державного службовця, його здатність вибирати національні, професійні та особистісні пріоритети, готовність обстоювати національні інтереси та національну державну політику².

Еволюція уявлень щодо соціальної держави та соціальної відповідальності у світовій та вітчизняній науковій думці пройшла такі етапи: зародження та поширення ідеї соціальної держави; перші спроби реалізації ідей соціальної держави в державно-управлінській практиці; конституційне закріплення ідеї соціальної держави та початок її втілення; початок світової соціалізації; розроблення цілісної концепції соціальної держави та створення її національних моделей; визнання пріоритетності соціального державотворення світовою спільнотою. Історично склалися два підходи до реалізації органами державної влади соціальних функцій — етатичний та ліберальний, які по-різному трактують співвідношення соціальної відповідальності між державою та її гро-

¹ Економічна правда. Україна 134 серед 178 країн за рівнем корупції [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.epravda.com.ua/news/2010/10/26/253756/>

² Савченко І. Г. Соціальна відповідальність в контексті розбудови соціальної держави в Україні / І. Г. Савченко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. — Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2005. — № 2(24) : У 2 ч. — Ч. 1. — С. 55—63.

мадянами. Залежно від пропорційного представництва елементів етатизму та лібералізму вирізняють позитивну державу соціального захисту, державу соціальної безпеки та соціальну державу загального добробуту.

Відмінності між цими моделями обумовлюються тим, що вони формують різні функції та завдання органів державної влади й по-різному трактують співвідношення соціальної відповідальності між державою та її громадянами. Етатична модель передбачає домінування зовнішніх важелів впливу на суб'єкт соціальної взаємодії через обмеження його прав та свобод. Вона виявляється суто в нормативно-правовій сфері, регламентуючи санкціями дії учасників суспільних відносин. За такої моделі весь тягар відповідальності лежить на громадянах та державних чиновниках як індивідах, а не як представниках державних органів влади. Ліберально-демократична модель передбачає узгодження цілей усіх учасників суспільної взаємодії та визначення на цій основі спільної мети, національної ідеї як дієвого механізму соціальної відповідальності органів державного управління. Така модель посилює легітимність державної влади та довіру до неї. Розвиток ліберально-демократичної моделі соціальної відповідальності супроводжується формуванням у громадян почуття власної гідності, зменшенням соціальної агресії, розвитком соціальних механізмів узгодження та досягнення спільних цілей¹.

Оцінка ситуації в Україні за останні роки показує, що практика недодержання законів, подвійних стандартів і корупції стала певною мірою реакцією на жорстке, непрозоре та інколи нелогічне обмеження свободи людської діяльності. Тому державотворчі процеси мають відбуватись у напрямку переходу від етатичної до ліберально-демократичної моделі соціальної відповідальності.

Відповідно до класифікації, яку розробив датський професор-соціолог Госта Еспін-Андерсон у книжці «Три світи добробуту капіталізму», вирізняють ліберальну, корпоративну та соціал-демократичну соціальну державу². *Ліберальна соціальна держа-*

¹ Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Х. : ХНУВС, 2008. — 200 с.

² Esping-Andersen's G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. / Gosta Esping-Andersen's. — Cambridge : Polity Press & Princeton : Princeton University Press, 1990.

ва здійснює політику надання рівних соціальних шансів індивідам та керується залишковим принципом фінансування бідних, соціального захисту незахищених верств населення, стимулюючи для них активний пошук роботи та засобів існування. Тим самим соціальна відповідальність органів державної влади має мотиваційно-стимулювальний характер і спрямована на надання громадянам можливостей для власного розвитку й самореалізації. До ліберальних соціальних держав належать Австралія, Великобританія, Канада, США, Швейцарія, Японія. На заваді побудови такої моделі соціальної держави в Україні стають радянські традиції державного патерналізму, широкої соціальної підтримки, що перманентно підживлюються під час кожної передвиборчої кампанії.

Корпоративна соціальна держава (цей тип держави називають також *консервативним*) виходить з необхідності забезпечувати рівновагу патерналістських заходів державних владних органів з адресними програмами соціальної підтримки різних професійних і майнових груп і верств населення. Соціальна відповідальність такої держави орієнтується на пріоритетне соціальне забезпечення родини, а не окремого індивіда. До корпоративних соціальних держав належить Австрія, Бельгія, Німеччина, Ірландія, Італія, Нідерланди, Фінляндія, Франція. На нашу думку, такий тип соціальної держави найбільш прийнятний для України.

Соціал-демократична соціальна держава проголошує рівні соціальні права громадян і забезпечує їм однакові соціальні умови та пільги. Соціальна відповідальність органів державної влади поширюється на розвинену систему соціального захисту та допомоги. До соціал-демократичних держав належать Данія, Норвегія, Швеція. В Україні такий тип соціальної держави ще довго буде неможливим, бо він передбачає найбільші соціальні видатки держави, які невіддільні від практики високих і сумлінно сплачуваних податків.

На нашу думку, наведена класифікація типів соціальної держави чітко корелює зі ступенями соціальної відповідальності держави. Так, *базовий ступінь* соціальної відповідальності держави передбачає передусім суворе додержання чинних законів та демократію в розумінні рівності кожного перед законом, що

створює рівні можливості. Звичайно, щодо вразливих груп населення має діяти соціальна підтримка, однак така, яка має мотиваційно-стимулювальний характер і спрямована на надання громадянам можливостей для власного розвитку й самореалізації. Така система відповідає ліберальному типу соціальної держави.

Розширений ступінь соціальної відповідальності держави також ґрунтується на забезпеченні суворого додержання чинних законів, однак закони ці передбачають адресні програми соціальної підтримки різних професійних, вікових, майнових груп і верств населення, як і пріоритетних напрямів економічного розвитку засобами сприяння відповідним видам бізнесової діяльності. Такий підхід відповідає корпоративному типу соціальної держави.

Вищий ступінь соціальної відповідальності держави (безумовно, включаючи здобутки попередніх рівнів) надає найширші і рівні соціальні умови та пільги всім громадянам, а також сприяє розвитку інститутів громадянського суспільства та бізнесу. Найважливішим правилом діяльності в такій соціальній державі є використання лише таких способів досягнення власних і корпоративних цілей (у тім числі одержання прибутку), які не завдають шкоди людям, природі та суспільству. Обов'язковою умовою функціонування такої держави є розширений або й вищий ступінь соціальної відповідальності *всіх її суб'єктів*. І хоч вищий ступінь соціальної відповідальності на всіх рівнях, скоріше, є орієнтиром, ніж реальністю, однак з усіх типів соціальної держави найближчим до цього рівня є соціал-демократичний.

Відповідно до розроблених Г. Еспін-Андерсоном індикаторів соціальної держави ми, використовуючи напрацювання І. Г. Савченка¹, визначили, що ситуація в Україні не відповідає жодному з відомих типів і швидше за все має бути класифікована як *несоціальна* держава з елементами лібералізму (табл. 1.7). Ті індикатори, за якими стан у нашій державі відповідає соціал-демократичній або корпоративній моделі соціальної держави, є, як видно з таблиці, або відносними (як-от низька частка недержавних асиг-

¹ Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Х. : ХНУВС, 2008. — 200 с.

нувань на соціальні програми, диференційована система соціального забезпечення), або декларативними.

Таблиця 1.7

УКРАЇНА У СВІТЛІ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Індикатор	Наявний стан в Україні	Відповідність моделі соціальної держави
Масштаби захисту населення від стихійних ринкових сил і недостатнього рівня доходів	Невисокі	Ліберальна
Характер державної підтримки населення	Не стимулює, недостатній	Несоціальна держава
Масштабність соціальних прав і соціальної підтримки	Задекларовані широкі соціальні права та соціальна підтримка	Ліберальна (декларативно)
Гарантованість прав, рівність можливостей	Низькі	Несоціальна держава
Частка недержавних асигнувань на соціальні програми	Низькі	Соціал-демократична
Масштаби індивідуального (колективного) фінансування соціальних програм	Низькі	Несоціальна держава
Масштаби диференціації системи соціального забезпечення	Диференційовані	Корпоративна
Місткість фондів перерозподілу соціальної підтримки	Недостатня	Несоціальна держава
Масштаби гарантій і забезпечення продуктивної зайнятості населення	Декларативний характер гарантій зайнятості	Між ліберальною та корпоративною

Соціальна відповідальність держави, її інститутів і державних службовців реалізується в їхній щоденній діяльності в різних напрямках державного управління. Водночас найбільш концентровано соціальна відповідальність виявляється в процесі здійснення

органами державної влади заходів соціальної політики. Саме соціальна політика, як цілеспрямована діяльність зі створення гідних умов життя і людського розвитку, у процесі розбудови соціальної держави стає основною державною функцією.

Більшість державних органів, що відповідають за соціальну політику, вузькоспеціалізовані. Вони здійснюють строго визначену діяльність у конкретній галузі — охороні здоров'я, розвитку освіти, культури, збереженні довкілля тощо. Найбільший внесок, котрий вони можуть здійснити як соціально відповідальні органи і особи — це бездоганне, сумлінне, етичне виконання своїх прямих функцій, покликаних забезпечувати добробут суспільства. Це стосується і політик та стратегій будь-якої національної інституції — чи-то місцевого самоврядування, бізнесу, навчального або лікувального закладу. Першим і найважливішим пунктом соціальної відповідальності завжди залишається сумлінне і чесне виконання тих функцій і завдань, для яких створювалась і призначена ця інституція. А найголовнішим правилом діяльності в соціальній державі має бути використання лише таких способів досягнення власних цілей (у тім числі одержання прибутку), які не завдають шкоди людям, природі і суспільству. Державне мислення якраз і є прямим виявом соціальної відповідальності як для пересічного громадянина, так і особливо для державного службовця.

Гарантуючи основні соціальні права громадян, забезпечуючи умови гідного життя та можливості розвитку, виважена, цілеспрямована державна соціальна політика може і має стати важливим чинником формування соціальної відповідальності на всіх рівнях. Водночас така соціальна політика є основним інструментом реалізації соціальної відповідальності держави стосовно до громадян та організацій.

Отже, соціальна відповідальність держави, її інститутів та державних службовців полягає в розробленні та реалізації внутрішньої і зовнішньої соціально-економічної політики держави, спрямованої на забезпечення високого та дедалі зростаючого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантії соціального захисту й продуктивної зайнятості, мінімізацію соціальних ризиків. Вона виявляється у підготовці та

виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного й духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства.

1.4.2. Сучасний інструментарій впливу держави на соціальний розвиток

Одна з одвічних проблем, що їх покликані розв'язувати економічна теорія та господарська практика, полягає в обґрунтуванні змісту і пошуку оптимальних меж втручання держави в економіку ринкового типу в цілому і її соціально-трудова сферу зокрема. Ринок, як одне з великих досягнень людської цивілізації, пройшов випробування часом та довів свою неабияку життєву силу. Є всі підстави стверджувати, що новітня історія не знає жодного прикладу високорозвинутої, мобільної, гнучкої, ефективної економіки без ринку. Водночас ринок слід розглядати як складник моделі соціально-економічного розвитку, а не як її всеосяжну систему. Ринкової економіки, яка б функціонувала виключно на засадах саморегулювання, у світі практично не існує. Другим важливим складником ефективної моделі соціально-економічного розвитку є державне регулювання і, зокрема, участь держави у визначенні та реалізації соціальної політики, формуванні та регулюванні соціально-трудових відносин. Світовий досвід переконує, що жодна країна з найрозвинутішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання в процеси регулювання соціально-трудова сфери, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, ясна річ, різні.

Наукове забезпечення основних принципів, напрямків та механізмів державного регулювання економіки в цілому і соціально-трудова сфери зокрема завжди було актуальним з часів, коли інститути держави почали свідому, цілеспрямовану діяльність у сфері соціального розвитку. Можна констатувати, що вже в середині ХХ ст. політикум, владні структури, інші інститути громадянського суспільства за активної участі наукової спільноти опанували мистецтво вирішувати очевидні проблеми регулюван-

ня соціально-трудової сфери, виконувати масштабні, нерідко різновекторні, соціальні завдання.

Проте сьогодні цілком очевидно, що нові глобальні виклики породжують проблеми іншого порядку, а саме забезпечення нової динаміки і загального балансу соціального-трудового розвитку. І йдеться вже не про реалізацію окремих соціальних програм чи проектів, а про формування нової парадигми соціальних трансформацій та розвитку соціально-трудової сфери загалом. Адже існує гостра потреба серйозних структурних реформ, глибоких інституціональних перетворень у соціально-трудовій сфері, сучасного бачення способів забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Маємо констатувати, що інституціональним засадам регулювання соціально-трудової сфери за сучасних економічних умов присвячено чимало публікацій. Проблема, однак, полягає в тому, що значна частка наукових публікацій містить загальні міркування щодо ролі держави взагалі або ж констатує недоліки наявних механізмів регулювання соціально-трудової сфери. Такі наукові розробки не можуть розглядатись як внесок у теоретичне узагальнення еволюції ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери. Тому важливо узагальнити сучасні тенденції еволюції державного регулювання соціально-трудової сфери та обґрунтувати необхідність імplementації нових та модернізації класичних функцій держави у сфері праці.

Зазначимо, що характерною рисою сучасних моделей соціально-трудових відносин є асиметричність, виявом якої є негативна динаміка щодо балансу інтересів основних суб'єктів цих відносин — найманих працівників та роботодавців. Усе виразнішим стає порушення балансу інтересів на користь роботодавців, відбувається відхід від здобутків «золотих» 1970-х—1980-х рр., що дає підстави стверджувати про «десоціалізацію» відносин між працею і капіталом як тенденцію функціонування соціально-трудової сфери останніх двох десятиліть. Чинники, що дестабілізують соціально-трудову сферу та породжують численні асиметрії в цій царині, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. За нашою оцінкою, найбільш значущими з них є такі:

- глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік;
- погіршення демографічної структури населення в цілому й економічного активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- трансформація інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери.

Отже, на початку нового тисячоліття перед світом постали нові проблеми глобального характеру, утім не сталося належного усвідомлення їх природи та адекватної реаліям сьогодення оцінки гостроти, необхідності розроблення принципово нових методів регулювання суспільного розвитку. В арсеналі наявних методів регулювання суспільного поступу чимало рутинних елементів, застарілих стереотипів, мертвих традицій. Це повною мірою стосується державного регулювання соціально-трудової сфери.

Теоретичні та прикладні розробки автора з цієї проблематики були викладені в цілій низці попередніх публікацій¹. Зважаючи на оприлюднені раніше напрацювання, наведемо теоретико-прикладну конструкцію сучасної ролі держави в соціально-трудовій сфері.

Держава, безумовно, має відігравати важливу роль у формуванні та реалізації соціально-трудової політики, особливо на етапі формування інститутів ринку та розбудови громадянського суспільства. Ця теза є вихідною і підтримується представниками практично всіх (або майже всіх) економічних шкіл і течій. До то-

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 122—142; Колот А. М. Інституційні засади регулювання соціально-трудової сфери в умовах глобальних викликів: імплементація нових та модернізація класичних функцій держави / А. М. Колот // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 6—24.

го ж додамо, що остання фінансово-економічна криза змусила багатьох більш тверезо, по-новому подивитися на сучасний світ інститутів, у т. ч. на роль, місце, функції інститутів держави, як і на інструментарій їхнього впливу на забезпечення стійкої соціально-трудоваї динаміки.

Утім актуальною залишається конкретизація якщо не всіх, то більшості положень щодо сучасної ролі держави. Багатьом дослідженням, які претендують на статус наукових, бракує усвідомлення та розуміння того, у чому полягає сучасна роль держави, природи її функцій та методів (засобів, важелів) реалізації її місії. Це потребує всебічного, виваженого, неупередженого аналізу, уникнення розмірковувань про «державу взагалі».

Слід підтримати тих учених, які вважають, що наявні предмет, інструментарій, методологія наукових досліджень у цій царині безнадійно застаріли. Справді, нерідко науковці все ще виходять з лінійних залежностей у розвитку економічної системи, тимчасом як остання — це концентрація нелінійних залежностей і відповідних результатів. Не мають права на існування на рубежі двох тисячоліть такі «глибокодумні» висновки, як-от: «нам необхідно підвищувати роль держави», або ж «необхідно знижувати роль держави», тоді як *потрібно діяти в зовсім інший спосіб* і керуватися іншим категоріальним апаратом та володіти іншим алгоритмом економічного мислення.

Інтереси усвідомлення сучасної ролі держави у формуванні та реалізації соціально-трудоваї політики потребують виокремлення сучасних загальносвітових тенденцій, які віддзеркалюють еволюцію та конкретні вияви нинішньої ролі держави в царині соціально-економічного розвитку в цілому. Знання цих тенденцій, розуміння їх першооснови є принципово важливим, оскільки це, *по-перше*, дає можливість звірити траєкторію розвитку подій «у них» і «у нас»; *по-друге*, дозволяє зрозуміти, що є за кадром цих тенденцій, яка їх природа; *по-третьє*, спонукає спробувати пояснити, чим обумовлена розбіжність вітчизняних та домінантних загальносвітових тенденцій — набором об'єктивних національних особливостей чи суб'єктивними факторами та неприродними причинами. Урешті-решт, це є поштовхом до роздумів та відповіді на запитання — а чи ту країну ми будемо?

Тож вважаємо за доцільне виокремити як мінімум вісім загальних тенденцій еволюції та виявів сучасної ролі держави на ниві соціально-економічного, у тому числі соціально-трудового, розвитку.

Перша тенденція. За умов переходу на новий етап технологічного й економічного розвитку відбувається поступове підвищення ролі держави в економіці, що має різноманітні вияви. Ця тенденція чітко простежується та фіксується в усіх фундаментальних дослідженнях останніх 15 років. Нагадаємо, що в концентрованому вигляді довгострокові тенденції еволюції державного втручання в економіку були викладені в доповідях Світового банку ще наприкінці 90-х років минулого століття. Надалі ці ідеї дістали розвитку в цілій низці інших фундаментальних досліджень та рішень, зокрема в Декларації про фінансові ринки і світову економіку, яку було ухвалено у листопаді 2008 р. у Вашингтоні на саміті «групи-20». Головний лейтмотив цієї Декларації — заклик до об'єднання зусиль задля коригування дії ринкових сил і в першу чергу через посилення ролі держави передусім у сферах діяльності, породжених інформаційно-комунікаційними технологіями.

Друга тенденція. Виявляється в тому, що з підвищенням середньодушового ВВП бюджетне навантаження збільшується, що вимагає зростаючої ролі та відповідальності інститутів держави. І хоч обсяги перерозподілу ВВП на користь держави останніми роками в багатьох розвинених країнах дещо зменшуються, їхні абсолютні та відносні показники залишаються значними (табл. 1.8).

Так, дані табл. 1.8 свідчать, що в структурі державних витрат за останні чотири десятиліття відбулися суттєві зміни. Аж до середини 1990-х років частка державних витрат у аналізованих країнах збільшувалася. Ще більшими темпами зростала частка трансфертів, які поглинали близько половини всіх державних витрат. У США та Японії частка останніх у 1990-ті рр. становила приблизно 35 % ВВП, а в європейських країнах вона наблизилася до 50 % з дальшим її скороченням на початку нового століття до 40—45 %.

Таблиця 1.8

ДЕРЖАВНІ ВИТРАТИ (I) І СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФЕРТИ (II), % ВВП

Країна	Рік											
	1960		1970		1980		1995		2000		2005	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Німеччина	36,8	18,1	39,1	19,5	48,3	25,7	49,5	22,0	44,3	18,7	44,8	19,5
Франція	29,7	13,4	40,3	16,7	46,1	22,6	53,7	25,0	47,9	18,1	48,8	18,4
Італія	...	13,1	34,7	16,9	41,9	21,2	51,9	20,0	43,8	16,7	43,5	17,4
Велико-британія	34,5	10,2	39,1	13,2	44,9	16,4	43,4	15,0	37,8	13,3	39,8	13,3
США	27,1	7,3	30,7	10,4	33,7	15,0	33,1	15,0	35,6	15,0	35,0	12,2
Японія	25,5	4,0	19,2	5,7	32,6	11,9	35,6	15,0	38,1	16,0	...	11,2

I — усі витрати; II — витрати на соціальне забезпечення, допомогу безробітним, пенсії, охорону здоров'я (освіту не включено).

Джерела: Challenge. May—June 1996. — P. 19; OECD Economic Outlook. June 1996. — P. 24. A 31; European Economy. — 2001. — № 3. — P. 210—234; 2006. — № 6. — P. 213—241.

Такою самою є й тенденція щодо динаміки соціальних трансфертів. Так, якщо у США, Японії та Великобританії у середині

90-х років їхня частка становила 15 % ВВП, то вже у 2005 р. вона знизилася до 11—13 %. У країнах Європи частка соціальних трансфертів у середині 90-х років становила 20—25 % ВВП, а вже в 2005 р. знизилася до 17—19 % ВВП.

Проте, незважаючи на цю динаміку, ще раз підкреслимо, що абсолютні й відносні показники перерозподілу ВВП на користь держави були і залишаються значними.

Третя тенденція. Це зміна структури державних витрат з орієнтацією на розвиток людського капіталу, що досягається передусім збільшенням вкладань у розвиток освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки та перепідготовки кадрів. Ці вкладання є інвестиціями в людський та інтелектуальний капітал у цілому, яким належить пріоритетна роль у підвищенні конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та економіки загалом. Так, дані табл. 1.9 переконливо свідчать, що в найбільш розвинутих країнах світу значна частка суспільних ресурсів спрямовується саме на формування та розвиток людських ресурсів, причому вона набагато перевищує витрати на оборону.

Таблиця 1.9

СТРУКТУРА ДЕРЖАВНИХ ВИТРАТ, 2004 р., % ВВП

Країна	Види державних витрат		
	оборона	охорона здоров'я	освіта
Німеччина	1,4	8,7	4,8
Франція	2,5	7,7	5,6
Італія	1,9	6,3	4,7
Швеція		8,0	7,6
Великобританія	2,6	6,9	5,3
США	4,0	6,8	5,7

Джерело: The Work Bank. World Development Indicators 2006. Wash., 2006.

На нашу думку, здатність держави сконцентрувати ресурси на розвиток освіти, охорони здоров'я — один з головних показників

її дієвості, здатності відповісти на виклики ХХІ ст. в умовах, коли саме людський капітал стає основним фактором економічного розвитку. Підтримання на високому рівні витрат на освіту й охорону здоров'я не тільки забезпечує приріст людського капіталу та формування конкурентних переваг, а й сприяє підвищенню доходів населення та їх вирівнюванню.

Четверта тенденція. Посилилося зрощування державного і приватного підприємництва в різноманітних формах державно-приватного партнерства, що достатньо широко висвітлено як у іноземних, так і у вітчизняних виданнях.

П'ята тенденція. За низкою фактів, обставин, характеристик можна зробити висновок (принаймні загальний), що масштаби *прямого* державного втручання в економіку дещо скорочуються.

Шоста тенденція. Виявляється в тому, що різним рівням економічного розвитку відповідає різний рівень та форми участі держави в економічному житті суспільства. Із цього й випливає, що інтенсивність зростання державної участі в економіці є неоднаковою на різних етапах соціально-економічного розвитку. Специфічними стосовно до кожного рівня та етапу соціально-економічного розвитку мають бути форми (інструменти, важелі) державного регулювання економіки.

Що означає ця тенденція для українських реалій? Вона означає, що важелі прямого й особливо непрямого впливу на економічний розвиток мають бути масштабними, зважаючи на те що держава і суспільство в цілому мають одночасно:

а) завершувати формування державних інститутів, притаманних сучасним умовам розвитку економіки і суспільства;

б) дбати про формування сегмента нової постіндустріальної економіки;

в) розвивати далі сегменти індустріального типу економіки, які забезпечують формування ВВП та розв'язання соціальних проблем;

г) розбудовувати інститути громадянського суспільства;

г) виконувати надскладні завдання наздоганяючого розвитку.

Сьома тенденція. Полягає в тому, що в міру розвитку глобалізації та ускладнень, що нею породжуються, розширюється коло

питань, які потребують погодженого розв'язання на міждержавному рівні та за участі таких міжнародних інституцій, як Міжнародний валютний фонд, Світова організація торгівлі, Світовий банк тощо. Отже, маємо паралельний перебіг двох процесів: посилення та ускладнення державного втручання в економіку і соціальні процеси й одночасного звуження окремих функцій унаслідок їх переходу до наднаціональних регуляторів.

Восьма тенденція. Виявляється в тому, що дедалі очевиднішим стає *ускладнення завдань* держави, особливо це стосується цілей, що постають та постійно відтворюються в соціально-трудовій сфері, що потребує імплементації нових та наповнення якісно новим змістом класичних її функцій. При цьому загострюється необхідність їх реструктуризації та потреба оволодіти новим інструментарієм на полі формування та реалізації національної соціально-економічної політики.

Є всі підстави стверджувати, що за останні десять років ця сфера змінилася більше, аніж за всі попередні 50 років. Отже, світ праці трансформувався на наших очах, що потребує кардинальних змін у структурі інститутів, які діють на цьому полі та в інструментарії, яким вони мають володіти.

Нині ця сфера являє собою унікальний симбіоз явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки. На прикладах розвинених країн і з огляду на вітчизняну практику щодня можемо переконуватись у складному переплетенні суперечливих тенденцій у розвитку світу праці¹. До цього ж додамо, що наявний формат і правила функціонування соціально-трудові сфери склались у період формування економіки індустріального типу, для якої характерними були інші об'єктивні умови — демографічні, соціальні, економічні. За сучасних умов, коли докорінно змінилася демографічна структура населення, суттєві зрушення стались у структурі зайнятості, трансформується культура солідарності тощо, традиційні інститути соціально-трудового розвитку виявляються все більш не-ефективними та неадекватними реаліям сьогодення.

¹ Див.: Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 241—243.

За сучасних умов, коли, на відміну від періоду формування нинішньої моделі соціальної підтримки, маємо не зростання населення, а його депопуляцію, не збільшення частки працездатних осіб, а значне підвищення частки непрацездатних, а попит на соціальні послуги невпинно зростає, конче треба створювати іншу модель соціально-трудової політики.

Тож з наведеного раніше стає зрозумілим, що царина праці потребує і нових форм її регулювання, і нового інструментарію. Тому все викладене, як і ціла низка інших незаперечних фактів, дають підстави стверджувати, що нові соціально-економічні обставини, які є віддзеркаленням глобалізації світової і зростання відкритості національної економіки та інших реалій сьогодення, викликають потребу переосмислення ролі інститутів, у т. ч. інститутів держави, оновленого розуміння соціальної обумовленості, масштабності, якісного вдосконалення державного управління. Нині, коли у світі зберігаються повноцінні політичні кордони, інститути держави й далі є відповідальними перед громадянами країни за їхній добробут, якість життя, за стійкий розвиток суспільства.

У міру суспільного розвитку змінюються напрями та пріоритети державної соціальної політики. Фінський учений П. Куусі свого часу справедливо наголошував, що якщо дотепер держава мала на меті захист лише слабких і нужденних, то нині вона орієнтується на всю націю і перетворилась у «національне надбання»¹.

До традиційних функцій держави, які мають відтворюватись і за нинішніх умов (не девальвуватись в умовах глобалізації), належать:

— безпосередня участь у виробництві суспільних благ, що мають спільне споживання (освіта, оборона, водопостачання, розвиток соціальної інфраструктури, охорона громадського порядку та навколишнього середовища тощо);

— стабілізація економіки за допомогою інструментів макро-економічної політики;

¹ *Kuusi P. Social Policy for the Sixties. A plan for Finland / P. Kuusi. — Helsinki, 1964. — P. 29, 31, 65.*

— вироблення та реалізація регуляторної політики в галузях, де існують умови природної монополії;

— проведення соціальної політики, що має узгодити економічний і соціальний розвиток.

Результати авторських досліджень і узагальнень дають підстави для твердження, що в міру розвитку глобалізації та ускладнень, що нею породжуються, нарізла нагальна потреба:

- модернізації класичних функцій держави;
- імплементації нових функцій до сфери діяльності органів державної влади, оскільки розширюється коло питань, що потребують розв'язання за прямої або опосередкованої участі держави;
- оволодіння новим інструментарієм впливу з боку органів державної влади на економічний та суспільний розвиток.

Здійснюючи наукове опрацювання проблематики функцій держави у соціально-трудовій сфері, маємо наголосити на тому, що багатоманітність класичних та нових функцій держави в соціально-трудовій сфері на сучасному етапі впливає з її статусу та ролі у функціонуванні суспільства в цілому. Виступаючи одночасно чи поперемінно в різних ролях, а саме власника засобів виробництва і, відповідно, роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примирителя, гаранта прав і свобод членів суспільства, держава не може не відігравати особливої ролі у формуванні, регулюванні та розвитку соціально-трудових відносин. Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Але за будь-яких умов держава має бути заінтересована в реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників, в узгодженні їхніх інтересів на правових та партнерських засадах.

Держава насамперед має виконувати законодавчу функцію, формувати та вдосконалювати національне трудове законодавство з урахуванням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці відповідно до національних умов. Сучасна практика переконливо свідчить, що законодавча функція держави має передусім суттєве стабілізувальне значення для соціально-трудових відносин. Правова регламентація в цій сфері стосується таких

принципових питань, як офіційне визначення суб'єктів і органів соціального партнерства, правил та механізмів взаємодії сторін у сфері праці, правових норм їхньої відповідальності за невиконання колективних договорів і угод та інших спільних домовленостей, установлення державних мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування.

Важливою є роль держави як сторони соціального партнерства. Тристороннє співробітництво (трипартизм) — перевірена на практиці багатьох країн форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників. За такої форми співпраці реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами, а органи, що репрезентують інтереси держави, мають можливість на практиці перевірити дієвість принципів соціального партнерства, досконалість чинної правової бази, реалізувати загальнодержавні інтереси. При цьому держава має здійснювати процедури, що забезпечують ефективні консультації, регулярні переговори між представниками сторін соціального партнерства з питань, які становлять предмет соціально-трудових відносин.

Значна роль належить державним органам і в регулюванні питань щодо застосування колективних договорів та угод, зокрема, з установленням правової відповідальності за невиконання їх умов. Стабілізувальна й регулювальна роль держави в галузі соціально-трудових відносин виявляється і в поширенні чинності укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоч формально колективні договори поширюються лише на підприємства (організації), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальності нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору у сфері праці. Подібна практика особливо характерна для періоду економічної нестабільності, коли підприємці задля виживання в конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, суттєво знижують витрати соціального характеру, а отже, мають певний економічний вигравш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства

як запобіжник вирівнювання стартових умов підприємств чинний у багатьох країнах Західної Європи (Франція, Італія, ФРН, Нідерланди, Бельгія, Швейцарія).

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудових відносин. Ці функції реалізуються як через надання чинності законодавчим, нормативним актам, так і завдяки ініціюванню розвитку соціального партнерства, ухваленню державних програм удосконалення соціально-трудових відносин, участі в підготовці кадрів для соціального сектору, координації наукових досліджень у цій сфері тощо.

Потреба в нових та розширенні, модернізації класичних функцій держави у соціально-трудоцій сфері зумовлена тим, що глобалізація економічних і соціальних інститутів породжує нові й нові проблеми, розв'язання яких можливе лише за активної участі держави. Не потребує спеціальних доказів те, що для більшості країн світу спільними стають такі проблеми: регулювання міграційних процесів; небувала конкуренція та боротьба за інтелектуальні ресурси, у тому числі за носіїв найбільш високоякісного людського капіталу; подолання теперішньої практики відмивання брудних грошей, що зачіпає інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин; унормування оподаткування в умовах перебування на території країни філій транснаціональних компаній, що пов'язане з наповненням бюджетів різних рівнів та створенням передумов для розв'язання проблем у соціально-трудоцій сфері; контроль фінансового сектору задля пом'якшення впливу фінансових криз на соціально-трудоу сферу; боротьба з ухилянням від сплати податків.

Маємо наголосити на тому, що реалізація державами соціальної функції, включаючи держави з найбільш розвиненою ринковою економікою, відбулася в останні роки на тлі дії низки чинників, що стали джерелом серйозних фінансових і навіть моральних проблем. Ідеться про зростаючі масштаби імміграції, що збільшує частку домогосподарств з низькими доходами, підвищення частки осіб пенсійного віку в загальній чисельності населення, збільшення абсолютних і відносних показників непов-

них сімей, послаблення стимулів до пошуку роботи, що спостерігається в деяких країнах; необхідність зниження податкового тягара для працівників, які, сплачуючи податки, поповнюють бюджети різних рівнів; зростання рівня безробіття; нові вимоги до людських ресурсів і необхідність збільшення соціальних видатків на їх розвиток.

Ці та інші чинники й обставини, що ними породжені, ставлять перед урядами країн архіскладні завдання у царині вироблення й реалізації соціальної політики. Справді, як в умовах невисоких темпів економічного зростання підтримувати високі соціальні гарантії? Як в умовах обмежених ресурсів забезпечувати розв'язання глобальних соціальних завдань — стійке підвищення якості людських ресурсів, розвиток соціальної інфраструктури, підвищення якості життя? Як при цьому не втягнути певну категорію людей у пастку бідності, утриманства, не послабити стимули пошуку роботи, узгодити наявні соціальні гарантії з мотивацією заробляння основної частки доходів своєю активною трудовою діяльністю?

Порівняння ролі і функцій держави «у них» і «у нас», небажані тенденції в царині соціально-трудового розвитку та ускладнення у світі праці, що є наслідком дії цілої низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, дають підстави для висновку, що в Україні існує нагальна потреба посилення як за масштабами, так і за ефективністю державного впливу на формування та реалізацію соціально-трудової політики.

Існує необхідність «інвентаризації» чинної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до чинного законодавства. Це має запобігти дальшому поширенню суто ліберальної концепції на соціально-трудоу сферу.

Актуальним залишається ухвалення нових та вдосконалення чинних правових актів, що покликані регулювати відносини у сфері праці. Першочерговими заходами у цій сфері мають бути:

— ухвалення Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;

— внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди», які мають сприяти наповненню якісно новим змістом угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях.

Конче треба розробити та реалізувати загальнодержавну та регіональні програми модернізації соціально-трудової сфери та забезпечення стійкого соціального розвитку. Уже кілька років поспіль урядові структури організовують свою діяльність без одного з основних нормативних актів у царині соціально-трудового розвитку, у т. ч. основних засад соціальної політики, що унеможливає стійку соціальну динаміку.

Використовуючи потенціал держави, необхідно задіяти економічні, правові, організаційні важелі розвитку державно-приватного партнерства у соціальній сфері, нові організаційно-економічні механізми функціонування соціальних інститутів, які мають зупинити дальшу деградацію соціальної сфери, натомість надавши їй стійкої динаміки розвитку. Чи не основним показником, що має демонструвати успішність діяльності держави, слід розглядати її здатність сконцентрувати необхідні ресурси для досягнення сучасних стандартів людського розвитку.

Отже, нові соціально-економічні обставини, які є віддзеркаленням глобалізації світової і зростання відкритості національної економіки, потребують переосмислення ролі державного регулювання економіки за сучасних умов, оновленого розуміння соціальної зумовленості, масштабності, якісного вдосконалення державного управління. Маємо усвідомлювати, що держава — єдиний політичний і правовий суб'єкт, який володіє широким спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки, створення умов для забезпечення соціальної динаміки.

Економічна наука повинна виробити нову парадигму впливу держави на соціально-трудову сферу в умовах глобальних викликів. Однією з передумов формування цієї парадигми є усвідом-

лення специфічних умов і чинників, під впливом яких відбувається трансформація соціально-трудової сфери. Державне регулювання соціально-трудової сфери за сучасних умов треба не скасовувати або, навпаки, посилювати, а вибудовувати відповідно до нових завдань, що формуються в умовах складного, паралельного перебігу різновекторних, багатогранних процесів та нелінійних залежностей.

1.5. СОЦІАЛЬНА КОМПОНЕНТА СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НАУКОВЦІВ

За останні 20 років Україна, як і світова спільнота в цілому, пережила великомасштабні, багатовекторні зміни, які перекроїли світову політичну карту, змістили центри економічного впливу, трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Утім ці зміни так і не наблизили світ до стабільності, не додали соціально-економічному розвитку стійкої динаміки, не усунули асиметрії між економічними результатами суб'єктів господарювання різних рівнів, з одного боку, і соціальними здобутками абсолютної більшості населення — з другого. Натомість з'явилися нові та поглибилися дотеперішні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, зросла непередбачуваність наслідків господарської діяльності. Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрій у різноманітних їх виявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери, у центрі якої перебуває економічно активна людина і яка є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, які дедалі більше набувають ознак нездорових.

Чинники, що дестабілізують соціально-трудову сферу та породжують численні асиметрії у цій царині, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер (див. п. 1.4.2). Водночас підкреслимо, що наскрізною та однією з основних причин асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є недостатня її дослідженість,

несформованість сучасного економічного мислення та світогляду в багатьох членів соціуму.

За таких умов украй важливим є наукове опрацювання цієї проблематики, складовими якого має бути комплексний аналіз стану соціально-трудової сфери, виокремлення домінантних тенденцій її розвитку, усвідомлення їх першопричин та природи процесів, що перебувають у тіні і зумовлюють нестійку соціальну динаміку.

Одна із проблем сьогодення — це переповнення наукового простору традиційними, пасивними, не орієнтованими на завтрашній день дослідженнями. Соціально-трудові науки фокусують свою увагу на традиційних концепціях і теоріях, намагаючись пояснити процеси реального життя тим інструментарієм та методичним багажем, що склався багато років тому. Утім на порядку денному перебуває завдання конструювання нових соціально-трудових моделей.

Основна методологічна помилка багатьох досліджень у цій царині полягає у традиційно звуженому розумінні першоджерел, рушійних сил та механізмів функціонування інститутів соціально-трудової сфери за умов глобалізації та становлення економіки, яка все більше базується на інформаційно-комунікативних технологіях, знаннях та інноваціях. Представників наукового співтовариства можна дорікнути й у тому, що вони розглядають інститути соціально-трудової сфери: ринок праці, систему соціального захисту, соціальне партнерство тощо — як ізольовані автономії.

Ще раз наголошуємо на тому, що світ праці за останні роки невідомо змінився. Колишні моделі і системи відмирають і руйнуються, на їхнє місце приходять нові моделі і системи ззовсім іншими властивостями і можливостями. При цьому екстраполяція властивостей, закономірностей дотеперішніх систем на нові стає неможливою.

Немає нічого практичнішого за хорошу теорію — таким є один з відомих висловів, у глибині та правоті якого можуть щодня переконуватись і ті, хто здійснює наукові дослідження, і ті, хто виконує практичні завдання в різноманітних сферах трудової діяльності. Справді, реальність є такою, що вирішенню якщо не всіх, то більшості завдань прикладного характеру має передувати

теоретичне, наукове опрацювання тієї чи іншої проблеми. Водночас теорія має озброїти членів суспільства внормованим, обґрунтованим, прийнятним із суспільних позицій понятійним апаратом, який є основою професійного спілкування, а також прийняття та реалізації рішень управлінського, організаційного, економічного характеру. Адже фахівці мають змогу розуміти один одного тоді, коли вкладають однаковий зміст у конкретні поняття чи категорії та коли їхнє економічне мислення узгоджується з реаліями сьогодення.

При цьому змушені констатувати, що українське суспільство (і, очевидно, не тільки воно) уже заплатило високу ціну за концептуальний політико-економічний вакуум у соціально-трудовій політиці минулих двох десятиліть. Його заповнення передбачає серйозне наукове осмислення попереднього досвіду. Нині як ніколи необхідні неупереджений аналіз досягнень і прорахунків, оцінка дій і бездіяльності, розуміння уроків минулого й усвідомлення викликів майбутнього. За цифрами та фактами, які ілюструють очевидні і поверхневі процеси, можемо і повинні бачити, аналізувати, узагальнювати, виявляти тенденції у сфері соціально-трудового розвитку як результат глибинного осмислення сутності соціально-економічних трансформацій.

Чи не основним завданням науковців, зокрема учених-трудовиків, є формування у членів суспільства сучасного економічного мислення. На наше переконання, здатність науковців виконувати зазначену місію слід розглядати як критерій соціально відповідальної наукової діяльності. Остання передбачає здатність сформувати:

- сучасну парадигму розуміння першоджерел та закономірностей суспільного розвитку;

- системне бачення структури, змісту економічної системи та механізмів її функціонування;

- систему знань, які пояснюють природу соціально-економічного розвитку,

- здатність виокремлювати домінантні тенденції економічного розвитку; усвідомлювати першопричини та природу глибинних процесів, що обумовлюють нестійку соціально-економічну динаміку.

Значущість розглядуваних питань є особливо актуальною з огляду на те, що економічне мислення, яке й донині якщо не домінує, то дається взнаки, сформоване в багатьох членів суспільства на псевдонаукових трактуваннях невиробничого, непродуктивного, виключно витратного характеру соціальної сфери.

Формування сучасного економічного та соціального мислення безпосередньо пов'язане з опануванням надбань економічних течій і шкіл, які активно розвиваються на теренах різних континентів. Докорінні зміни в соціально-економічних відносинах, що розпочались у країні з 1990-х рр., переклад на російську й українську мови безлічі іноземних підручників, монографій, міжнародних нормативно-правових актів тощо активізували засвоєння світових здобутків як економічної теорії і практики в цілому, так і наук соціально-трудового спрямування. Урешті-решт це дозволило певним чином переглянути систему економічних настанов членів суспільства, по-новому подивитися на світ праці, сучасні тенденції та закономірності розвитку соціально-трудової сфери. Утім поки немає підстав стверджувати про наявність прориву в засвоєнні згаданих методологічних підходів і методів широким загалом суспільства і про те, що цей процес має стійку динаміку. До того ж предмет наук соціально-трудового спрямування на сучасному етапі має тенденцію до ускладнення, що потребує інтенсифікації розроблення нових методологічних підходів наукових досліджень та методів пізнання.

Інтереси комплексного опрацювання теоретико-методологічних засад соціальної політики, соціалізації суспільного буття потребують, на нашу думку, розгляду цієї проблематики в контексті таких понять і суспільних явищ, як соціально-економічний прогрес і його складові, стійкий розвиток, соціальна згуртованість, соціальна справедливість тощо. Розуміння діалектики взаємозв'язку та взаємообумовленості наведених раніше категорій є ключем до усвідомлення глибинних засад соціальної політики, соціалізації економічного поступу та їх ролі в забезпеченні стійкого розвитку економіки та суспільства.

На глибоке переконання авторів, соціалізацію відносин у сфері праці потрібно розглядати насамперед у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного поступу. Зазна-

чимо, що як донедавна, так нерідко і тепер в економічній теорії домінують підходи, за яких соціальний чинник розглядається виключно як похідний від економічного, що надає соціальному розвитку ознак вторинності щодо економічного поступу. Такі підходи стали можливими через спотворене розуміння діалектики економічного й соціального аспектів суспільного розвитку, взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної й економічної політики.

Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно виробляти, і це є аксіомою. Проте це аж ніяк не заперечує першорядної значущості соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини в суспільному виробництві, а саме як фактора виробництва і мети виробництва, досягненню якої й покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша річ — в який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, домінують на полі соціально-трудової сфери процеси соціалізації чи, навпаки, десоціалізації.

Економічною наукою доведено і підтверджується практикою, що економічний і соціальний прогрес, економічний і соціальний розвиток узгоджені та мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація виявляється передусім у соціально-трудовій сфері і стосується інтересів абсолютної більшості економічно активного населення. У контексті даної проблематики принципово важливою є відповідь на запитання — заради кого і заради чого організовується виробництво, здійснюється економічна діяльність та досягається економічне зростання?

Наявні уявлення, що соціальна політика має бути похідною від економічної, не випадкові, а є наслідком сприйняття людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Однак умови і потреби розбудови економіки інноваційного типу та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політи-

ки, усвідомлення її нової ролі в забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з колишніх рамок економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерною і великою мірою виправданою в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутка вчорашнього дня.

Справді, чи може бути соціальна компонентна другорядною в умовах, коли магістральним напрямком прогресу цивілізації стає розбудова економіки знань і коли знання та інновації на 60 % і більше мають наповнити вартість кінцевого продукту? Чи можна й надалі керуватися традиційними уявленнями про взаємозв'язок економічного й соціального розвитку, що сформувалися в епоху індустріалізму, коли сьогоднішньою реальністю є разючі зміни в структурі активів суб'єктів господарювання на користь нематеріальних, і лівова частка останніх припадає на людський капітал, який формується здебільшого в соціальній сфері?

Зважаючи на те що на сучасному етапі НТР людина стає носієм найбільш потужного, найбільш продуктивного капіталу — людського, і водночас вона зберігає статус мети виробництва, соціальний розвиток остаточно втрачає риси вторинності щодо економічного поступу. У державі соціального типу, у суспільстві, в якому людина розглядається і як головний чинник, і як головна цінність, і як мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має розглядатися виключно як складник соціальної політики, а не навпаки. Тож маємо нарешті звільнитися від тягара застарілих теоретичних конструкцій щодо взаємозв'язку і взаємодії економічної і соціальної сфер, економічної й соціальної політики, від погляду на соціальну сферу як суто витратну. Пам'ятаймо, що будь-яка догма призводить до застою, визначення помилкових цілей, прийняття хибних рішень, і всі реформаторські зусилля при цьому втрачають сенс.

Значний внесок у формування сучасної парадигми взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної та економічної компонент розвитку, обґрунтування пріоритетності розвитку людини зробив лауреат Нобелівської премії з економіки (1998 р.) Амартія Сен. Він послідовно та переконливо розвінчує міф, згідно з яким розвиток людини та створення умов для гідного життя можуть

дозволити собі лише найбільш розвинені країни. Учений доводить хибність засновку, за яким розвиток людини — це наслідок створення значного економічного потенціалу, а наявні твердження, що спочатку в тій чи іншій країні необхідно нагромадити значний економічний потенціал і лише потім можна ставити питання про розвиток людини, вважає і помилковими, і вельми шкідливими. Логіка суджень та прийняття рішень починаючи з найвищих щаблів має здійснюватися, на думку А. Сена, за таким сценарієм: спочатку керівництво країни як пріоритет суспільного розвитку визначає формування та підтримку інститутів, котрі безпосередньо забезпечують формування людського капіталу (освіти, охорони здоров'я, культури). Далі має відбутися реальна підготовка «економічного дива», що передбачає масштабні інвестиції в людський капітал. При цьому вкладання в розвиток людини мають зачепити абсолютну більшість громадян незалежно від рівня їхніх матеріальних доходів. Сучасний розвиток, за А. Сеном, це розширення людських можливостей, людської свободи, свобода вибору між різними способами життя, експансія людських можливостей¹.

Реалізацію нової стратегії розвитку, в основі якої — розширення людської свободи і людських можливостей, покладено в основу програм діяльності багатьох урядів і, зокрема, нинішнього лівоцентричного уряду Бразилії. Останній концентрує зусилля на розв'язанні саме соціальних проблем. При цьому принципово важливим є те, що боротьба з бідністю означає не просто подолання нестачі матеріальних засобів, а розширення можливостей людей для вияву своїх здібностей. До того ж подолання бідності є «віссю розвитку» всієї нації, складовою якої є підвищення продуктивності національної економіки².

¹ Sen A. Development as Capability Expansion / A. Sen // Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. — P. 44. Див. також: Dreze J. India: Development and Participation / J. Dreze, A. Sen. — Oxford, 2002. — P. 35; Sen A. Development as Freedom / A. Sen. — Oxford, 1999. — P. 3.

² Див.: Окунева Л. С. Бразилія: Особенности демократического проекта. Страницы новейшей политической истории латиноамериканского гиганта (1960-е гг. — 2006 г.) / Л. С. Окунева. — М., 2008. — С. 637, 765—766; Lautier B. La protection sociale dans le Bresil de Lula: Trop de depenses, ou trop peu de recettes? / B. Lautier // Revue Tiers Monde. — Juillet-septembre. — 2003. — № 175. — P. 527, 541.

Міністр соціального розвитку Бразилії Патрус Ананіас наголошував, що нинішня політика його уряду є протилежною економіцентризму і базується на тому, що саме розв'язання соціальних проблем є умовою розвитку нації в цілому¹.

Не можна не погодитися з висновками, оприлюдненими на десятому засіданні наукового семінару «Сучасні проблеми розвитку» (м. Москва, 2010 р.), в яких, зокрема, зазначається: «Що ж стосується Росії **і інших країн СНД** (виділено нами), то їх поворот у бік соціальності є для них імперативом виживання на політичній карті світу. Поки вони живуть в основному за рахунок експорту сировини і створеного у радянський період потенціалу. Але неможливо використовувати цей потенціал до нескінченності, не підтримуючи й не оновлюючи його. І ніяка модернізація ... не стане реальністю, поки в країні деградує якість населення — у плані і фізичного здоров'я, і інтелектуально-духовного розвитку»².

У контексті викладеного особливої актуальності набуває запитання: розвиток — кого і для чого? Переконані, що відповідь має бути лише одна: розвиток — людини, її якостей, здібностей задля підвищення якості життя. Соціалізацію соціально-трудових відносин, соціалізацію розвитку не можна розглядати як перепону економічному зростанню, оскільки воно апіорі неможливе без потужного людського капіталу, який формується в соціальній сфері, та без багатьох інших соціальних імперативів — соціального капіталу, довіри, соціальної згуртованості тощо.

І ще раз підкреслимо, що пониження ролі соціальної складової суспільного розвитку, вияви нехтування нею пояснюються передусім традиційним мисленням. Один із так званих *вічних постулатів*: економіка первинна, а соціальна сфера, соціальний розвиток вторинні, похідні від першої — потребує не стільки перегляду, скільки іншого бачення взаємозв'язку, взаємообумовленості економічного та соціального аспектів суспільного поступу.

¹ Ananias P. Políticas sociais como pilar fundamental para o desenvolvimento de uma nação / P. Ananias (Artigo de 2008-01-29) [Electronic resource]. — Available from : <http://www.mds.gov.br/noticias/artigo-politicas-sociais-como-pilar-fundamental-para-o-desenvolvimento-de-uma-nacao-patrus-ananias>.

² Человеческое развитие: количественное измерение и процессы в мировой системе : материалы науч. семинара // МЭиМО. — 2010. — № 7. — С. 126.

Цілком очевидно, що баланс економічних можливостей і витрат на соціальний розвиток має додержуватися. Але головне — знайти відповіді на найважливіші питання: на яких засадах будуватиметься загальна соціально-економічна політика? чи створені передумови для стійкого розвитку? від чого відштовхуються розробники цієї політики — від суспільних потреб соціуму чи потреб так званої панівної еліти? як трактуються вкладання у соціальну сферу — як невиробничі витрати чи соціально значущі інвестиції? і, нарешті, соціальна політика — це насамперед соціальний захист чи розвиток (соціальний, демографічний, культурний тощо)?

Чи не стрижневою передумовою забезпечення стійкої соціальної динаміки є гармонізація всієї системи суспільних відносин, розбудова в Україні моделі реального соціально-економічного прогресу. Формування такої моделі вважаємо одним із ключових завдань.

На превеликий жаль, маємо визнати, що наявна в Україні модель суспільного устрою має такий формат, за якого не забезпечується гармонізація інтересів абсолютної більшості суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства і спостерігається тенденція до зниження соціальної згуртованості. Ця модель працює здебільшого на вузькокорисні інтереси панівної верстви і є суто елітарною переважно в негативному розумінні цього поняття. Набуло небачених (за європейськими мірками) масштабів злиття влади і власності, причому перманентні зміни у владі не змінюють цієї тенденції. Влада і власність цементуються, відпрацьовуються лише схеми прикриття цього моноліту. У розвиток сказаного акцентуємо увагу й на тому, що злиття влади і бізнесу в Україні поєднується з більш містким і ще більш загрозливим за нинішніми та майбутніми наслідками явищем, що стало реальністю. Ідеться про процес приватизації влади і держави бізнесом, а точніше, великим капіталом.

На існування та наслідки цих процесів для населення України звертають увагу чимало дослідників. В останніх публікаціях чи не найбільш змістовно та аргументовано висловив свою позицію Ю. Кіндзерський: «В Україні, — пише він, — тіньова політика на фоні приватизації державного майна, постійного перерозподілу

сфер економічного і політичного впливу між потужними бізнес-групами і слабкості держави як інституту обумовили приватизацію влади і держави бізнесом. Виникли практично необмежені можливості використовувати державну владу як інструмент поділу власності і домінування на ринку, контролю над усіма матеріальними і грошовими потоками країни, спрямовувати їх на обслуговування інтересів окремих осіб»¹. І далі Ю. Кіндзерський зазначає: «Великий бізнес у владній оболонці грішми і адміністративними важелями держави задовольняє виключно свої інтереси, далекі від інтересів і потреб суспільства. Проблеми останнього влада вирішує лише у тій мірі, яка необхідна, щоб забезпечити свій бізнес від суспільного хаосу і внутрішніх соціальних конфліктів»².

Підкреслимо, що модель приватизованої влади, що склалась в Україні, — це не просто лобіювання власних інтересів промислово-фінансовими групами. Зі світової практики добре відомо, що лобізм передбачає дистанціювання бізнесу від влади, а остання може надавати разові послуги за правилами аукціону — вибирати свій об'єкт прихильності залежно від ціни, що її погоджуються заплатити лобісти за рішення, ухвалене на їхню користь.

У моделі, що інтенсивно формується в Україні (моделі приватизованої влади), влада виконує функцію найманого топ-менеджера, який обслуговує інтереси виключно «провладного» бізнесу. Що ж стосується моделі компромісу між владою і бізнесом, то в українських реаліях вона залишається переважно декларацією.

Отже, маємо зробити невтішний висновок, що нова-стара еліта, яка прийшла до влади, не здійснила реальних кроків до формування соціальної політики європейського типу, до утвердження принципів соціальної згуртованості суспільства. Як і раніше, відбувається максимізація економічно необґрунтованих і соціально невинуватених доходів панівних соціальних груп, топ-менеджменту. Джерелом таких доходів є не реальне економічне

¹ Кіндзерський Ю. Деформация института собственности в Украине и проблемы формирования эффективного собственника в неэффективном государстве / Ю. Кіндзерський // Вопросы экономики. — 2010. — № 7. — С. 127.

² Там же. — С. 128.

зростання, підвищення конкурентоспроможності, ощадливе виробництво, а адміністративно приватизовані ресурси, перерозподіл суспільного продукту, що здійснюється на користь окремих соціальних груп.

Ще раз наголосимо на тому, що становлення нового формату економіки України неможливе без гармонізації всієї системи суспільних відносин, які стали перепорою на шляху забезпечення позитивної динаміки суспільного розвитку. З огляду на це правомірно поставити такі запитання:

— чи є діалектично суперечливим процесом, з одного боку, олігархізація суспільства, що є реальністю сьогодення, а з другого — його соціалізація? чи ця суперечність є зовнішньою (недетермінованою)?

— за сучасного формату суспільного устрою розпочинається новий етап підпорядкування праці капіталом або, навпаки, цей формат потенційно і реально може впливати на соціалізацію світу праці?

— чи може модель суспільного устрою, в якій відбувається злиття влади і власності, приватизації влади і держави великим капіталом, бути не асоціальною та забезпечувати гармонізацію інтересів абсолютної більшості суб'єктів громадянського суспільства?

— чи можна наявну модель суспільного устрою вважати соціальною, моделлю реального прогресу, якщо іманентним її атрибутутом стала можливість одержання статусної ренти, і остання перетворюється чи не в основний дохід бюрократії усіх рівнів?

Залишається відкритим і запитання: які соціальні сили будуть ініціаторами та рушійною силою модернізації й оздоровлення економіки і чи останнє має шанс на успіх в умовах, коли соціальна згуртованість суспільства залишається низькою?

Тож для досягнення відчутних змін на ліпше на полі соціально-трудового розвитку потрібно не просто дати науково обґрунтовані відповіді на сформульовані раніше питання, а виробити нову суспільну філософію, а точніше, національну ідею, що ґрунтувалася б на соціальній відповідальності влади, бізнесу і кожного громадянина.



ЛІТЕРАТУРА

Баюра Д. О. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. О. Баюра // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 1. — С. 21—26.

Белявська К. С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему / К. С. Белявська // Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. — 2011. — № 1. — С. 228—233.

Біла книга: реформування законодавчого середовища для розвитку громадянського суспільства в Україні. — К. : ПРООН, 2011. — 28 с.

Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благов // Российский журнал менеджмента. — 2004. — № 3. — С. 17—34.

Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов ; Высш. шк. менеджмента СПбГУ. — СПб : Высш. шк. менеджмента, 2010. — 272 с.

Будкина Е. К. Корпоративная социальная ответственность как проявление организационной культуры / Е. К. Будкина // Научный вестник МГТУ ГА. — 2008. — № 129. — С. 124—129.

Дементов В. О. Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально відповідальних рішень [Електронний ресурс] / В. О. Дементов. — Режим доступу :

http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2010_4/doc/5/06.pdf

Щедрова Г. П. Формування політичної культури в контексті розвитку громадянського суспільства [Електронний ресурс] / Г. П. Щедрова. — Режим доступу :

http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Polzap/2010_1/21.pdf

Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / пер. с англ. ; ПРООН. — М. : Весь мир, 2010. — 244 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/>

Донік О. М. Благодійність в Україні (XIX—початок XX ст.) / О. М. Донік // Український історичний журнал. — 2005. — № 4. — С. 159—177.

Калита П. Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. — Ч. 1. У світі і Європі / П. Калита // Світ якості України. — 2006. — № 1—2. — С. 4—9.

Калита П. Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. — Ч. 2. В Україні / П. Калита // Світ якості України. — 2006. — 2006. — № 5 (17). — С. 4—7.

Кневець О. Соціальна відповідальність бізнесу як запорука соціальної злагоди в суспільстві / Олена Кневець — К. : ПРОФІНФОРМ ФПУ, 2005. — 48 с.

Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.

Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

Концепція соціальної держави в Україні (проект) [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://cpsr.org.ua/index.php?option=com>

Корпоративна соціальна відповідальність : підручник / [О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. С. Смовженко, д-ра екон. наук, проф. А. Я. Кузнецової. — К. : УБС НБУ, 2009. — 258 с.

Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / [М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсус, А. Г. Зінченко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф., засл. діяча науки і техніки України О. С. Редькіна. — К. : Фарбований лист, 2011. — 480 с.

Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Лі Ненсі ; пер. з англ. С. Яринич. — К. : Стандарт, 2005. — 302 с.

Курицько Р. Н. Осваиваем КСО: просто о сложном / Р. Н. Курицько. — К. : Журнал «Радуга», 2011. — 204 с.

Моральний вимір економіки: соціальна відповідальність бізнесу та економічна ефективність : монографія / за ред. д-ра філос. наук, проф. Г. Ф. Хоружого. — К. : УБС НБУ, 2009. — 255 с.

Михайловська О. Держава і розвиток інститутів громадянського суспільства [Електронний ресурс] / О. Михайловська. — Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=40&c=788>

Радченко О. В. Діалог влади з громадянами як ефективний механізм демократичної соціальної комунікації / О. В. Радченко // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. пр. ДонДУУ. — Т. Х. — Вип. 115. Соціальні аспекти державного управління. Серія «Державне управління». — Донецьк : ДонДУУ: Східний вид. дім, 2009. — С. 225—230.

Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг : монографія / за заг. ред. Ю. П. Лебединського. — Ужгород : Патент, 2003. — 190 с.

Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Х. : ХНУ ВС, 2008. — 199 с.

Соціальна відповідальність бізнесу в Україні (матеріали експерт. дослідж.) / Д. Л. Коник, М. В. Олійник, Ю. О. Привалов ; НАН України. Ін-т соціології. Фонд «Інтелект. перспектива». Пр-во дит. фонду ООН (ЮНІСЕФ). — К., 2002. — 71 с.

Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України : монографія / [О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 488 с.

Кальниш Ю. Розвиток громадянського суспільства в Україні: відповідність європейським стандартам [Електронний ресурс] / Ю. Кальниш. — Режим доступу :

<http://www.viche.info/journal/1684/>

Киндзерский Ю. Деформация института собственности в Украине и проблемы формирования эффективного собственника в неэффективном государстве / Ю. Киндзерский // Вопросы экономики. — 2010. — № 7. — С. 127.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПАРТНЕРІВ У СФЕРІ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Як випливає з попереднього розділу, одним з факторів, які позначаються на людському розвитку, є становлення громадянського суспільства. Цей процес передбачає формування індивідуальних і колективних підвалин громадянства, прагнення встановити справедливість, чесність, порядність і людяність як базові соціальні цінності. Таке суспільство вносить соціальну діяльність людей і підвищує їхню соціальну відповідальність.

Проблема відповідальності набула сьогодні неабиякої значущості через критичну ситуацію в царині забезпечення стійкої соціальної динаміки. Яку б сферу людської діяльності і реальних відносин ми не взяли — людини і природи, людини та економіки, людини і політики, людини і людини, — скрізь простежується, що подолання критичного стану залежить від людей, їхні активних, цілеспрямованих і відповідальних дій. Дедалі очевиднішим стає падіння професіоналізму багатьох категорій працівників, зайнятих у різних сферах діяльності. Хоч у світі є об'єктивно обумовлені й гострі соціально-економічні проблеми глобального та національного характеру, що покладають на людину певну відповідальність, але без її активних дій і соціальних інститутів як прогресивних сил сучасного суспільства вони реалізуватися не можуть.

Цілком справедливим є твердження, що необхідно чітко прописувати соціальну відповідальність кожного інституту, який формує громадянське суспільство¹. Вважаємо, що Україні вкрай потрібен Соціальний кодекс, де була б прописана відповідальність усіх суб'єктів громадянського суспільства та їх соціальних інститутів, зокрема, це стосується й сфери зайнятості населення. Цей кодекс координував би всі соціальні закони, які визначають

¹ Здравомыслов А. Г. Ответственность экономической элиты: мнение россиян / А. Г. Здравомыслов // Общественные науки и современность. — 2005. — № 1. — С. 47.

розвиток соціальної сфери в державі, сприяв би повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості та формував би соціальну безпеку в Україні.

У сучасній економічній теорії та практиці не існує єдиного підходу до розуміння проблеми соціальної відповідальності загалом та до соціальної відповідальності у сфері зайнятості зокрема.

Як зазначалось у розд. 1, відповідальність більшою мірою сприймається лише як відповідальність за наслідки певних дій, що суперечать узвичаєним правилам і нормам поведінки в суспільстві, втрачаючи своє соціальне призначення¹. Однак відповідальність є не тільки обмежувальним фактором поведінки людини, але й твірним компонентом її діяльності в усіх сферах взаємодії всередині соціуму². Отже, ми маємо підстави говорити про багатоаспектність вияву відповідальності, про її соціальні функції. Саме тому маємо підкреслити актуальність проблеми відповідальності як соціального поняття, тому що ані юридичні, ані моральні норми не можуть регламентувати всіх аспектів поведінки людини в суспільстві, не можуть цілковито визначити її ставлення до своїх обов'язків. Їх виявляється недостатньо для глибокого і міцного узгодження інтересів суспільства й особистості. Звідси випливає необхідність вкладати в поняття «відповідальність» більш широкий зміст. Оскільки весь процес життєдіяльності індивіда складається з його активної або пасивної взаємодії з іншими членами соціуму, то соціальна відповідальність відіграє роль визначального фактора в поведінці індивіда.

У широкому розумінні соціальна відповідальність уміщує два взаємозалежні елементи — певні очікування зовнішнього середовища стосовно до осіб і громадських органів та усвідомлення свого обов'язку перед останніми, суспільством, колективом, окремими індивідами.

Соціальна відповідальність передбачає: існують конкретні завдання та функції, що їх повинні виконувати люди з огляду на те становище, яке вони посідають у суспільстві.

¹ Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азриляна. — М. : Фонд «Правовая культура», 1994.

² Філософський словник соціальних термінів. — К., 2005. — С. 141—142.

Соціальна відповідальність виникає на основі соціальних норм і реалізується як через форми соціального контролю (громадська думка, статут, закон), так і через розуміння громадянськими суб'єктами своєї суспільної ролі, через горизонтальні зв'язки, що з'єднують елементи суспільного життя більш тісними і неформальними відносинами¹.

Соціальна відповідальність у вузькому розумінні належить до галузі соціального добробуту суспільства, безпосередніх умов життєдіяльності людей, задоволення їхніх різноманітних соціальних потреб. Вона має на меті зобов'язати ті чи інші громадські сили й інститути сприяти вирішенню соціальних, економічних, освітніх проблем та питань, пов'язаних з охороною здоров'я населення, забезпечувати основи функціонування сучасного товариства. Саме вона є фундаментом держави і суспільства добробуту як системи, що визнає свою відповідальність за задоволення основних потреб громадян і робить для цього відповідні практичні зусилля.

Розглядаючи соціальну відповідальність як загальнометодологічне поняття, що виражає *суспільні відносини в суспільстві з приводу регламентації діяльності*, підкреслимо ще раз два способи її реалізації: 1) через різні форми соціального контролю (громадську думку, статут, закон), 2) розуміння громадянськими суб'єктами своєї суспільної ролі².

Методологічною базою формування сучасної концепції соціальної відповідальності у сфері зайнятості слід визнати фундаментальні положення, які викладені в першому розділі концепції соціальної відповідальності бізнесу³.

Сфера зайнятості є складною системою з безліччю зв'язків, що переплітаються та взаємодіють між суб'єктами партнерства — заінтересованими сторонами. Ця система взаємодій істотно впливає на кожен суб'єкт партнерства та на суспільство в цілому.

¹ Москвин Л. Б. Социальная ответственность в реформируемом обществе (на примере России) / Л. Б. Москвин // Социум и власть, — М., 2003. — С. 149—162.

² Панов А. Т. Социальная ответственность личности в развитом социалистическом обществе / А. Т. Панов, В. А. Шабалин. — Саратов, 1976. — 170 с.

³ Bowen, H. Social Responsibilities of the Businessman / H. Bowen. — N.Y. : Harper and Row, 1953. — 198 p.

Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості може виявлятися як певний рівень їх добровільного відгуку на соціальні проблеми суб'єктів ринку праці. Цей відгук стосується того, що перебуває поза визначеними законом та регулятивними органами влади вимогами або перевищує ці вимоги.

Відповідальність соціальних партнерів у сфері зайнятості варто розуміти як їх готовність або зобов'язання здійснювати реальні дії у сфері соціально-трудових відносин і відповідати за їх наслідки для конкретних соціальних груп та соціального прогресу суспільства в цілому.

Так, соціальна активність роботодавця визначається через його зобов'язання взяти на себе максимальну відповідальність за вирішення економічних та соціальних проблем персоналу його організації, місцевого населення та суспільства в цілому.

Розвиток соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості важливо розглядати як просування наявних практик відповідальності в різних сферах життєдіяльності, які приносять суспільну користь і сприяють соціальному, економічному та стійкому розвитку через максимізацію позитивного впливу на суспільство та мінімізацію негативного¹.

Концептуальні підходи до визначення напрямків формування соціальної відповідальності у сфері зайнятості можна згрупувати на основі загальновідомих цільових принципів відповідальності: метою соціально відповідальної поведінки суспільного суб'єкта є, по-перше, досягнення соціально-економічного успіху, по-друге, добровільний внесок, по-третє, зобов'язання та відповідальність за здійснювані дії; по-четверте, відгук на очікування; по-п'яте, просування практик (рис. 2.1). У середині кожної групи також можна виділити узагальнені характеристики: етичні принципи; межі поширення соціальної відповідальності — персонал, місцева спільнота, суспільство в цілому, соціально-економічне та природне середовище; вихід за рамки визначеного законом мінімуму.

¹ Гаврилова И. Н. Социально ответственный бизнес в России? / И. Н. Гаврилова // Социально ответственный бизнес и проблемы межсекторного взаимодействия. — М. : ИС РАН, 2005. — С. 3—28.



Рис. 2.1. Концептуальні підходи до формування соціальної відповідальності у сфері зайнятості

Слід звернути увагу на послідовність методологічних ознак формування соціальної відповідальності партнерів у сфері зайня-

тості — вони розташовані в напрямку еволюціонування концепту соціальної відповідальності у сфері бізнесу. Спочатку соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості природно зароджується як їхня діяльність, побудована на етичних принципах, але її головною метою буде досягнення суспільно значущого успіху. Далі їй повинні сприймати соціальні партнери як потребу розвитку прогресивного суспільства. При цьому етичний принцип має бути обов'язковим складником у процесі прийняття партнерами рішення. Важливим є розуміння відповідальності за вирішення проблем зайнятості і за дії у сфері соціально-трудових відносин стосовно до персоналу конкретного підприємства, до кожного індивідуума на ринку праці, соціальне становище та поведінка якого прямо або опосередковано впливають на місцеву спільноту, суспільство в цілому і на соціально-економічне середовище. Сформована концепція соціальної відповідальності має врахувати механізм зворотного зв'язку у взаємовідносинах партнерів сфери зайнятості, де заінтересовані сторони, тобто, по суті, суспільство в широкому розумінні, мають потреби, інтереси, очікування, а соціальна відповідальність розглядається як відгук на ці потреби, інтереси та очікування.

Отже, проведений аналіз фундаментальних засад концепції соціальної відповідальності бізнесу дає можливість зробити висновок, що відповідальність соціальних партнерів у сфері зайнятості формується через добровільну їх участь у житті суспільства та усвідомлений обов'язок перед суспільством і його соціальними інститутами.

Слід наголосити на важливій ролі історичного чинника у формуванні меж соціальної відповідальності у сфері зайнятості та об'єктивному обґрунтуванні у визначенні її суб'єктів. «Проблеми соціальної справедливості та досягнення соціального миру хвилювали людство з моменту зародження суспільного виробництва. Розвиток суспільної думки привів до появи різних концепцій досягнення соціального миру. Поступово з великої кількості таких концепцій уже у XIX ст. викристалізувалися дві теорії щодо подолання наявних у суспільстві суперечностей і конфліктів. Одна проголошувала можливість узгодження інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників через переговори, вза-

ємні поступки, удосконалення форм співробітництва, розбудови правової держави. Друга теорія оголосила суперечності між інтересами буржуазії та пролетаріату антагоністичними, непримиренними, закликала робітничий клас і селянство до революції, до знищення приватної власності, а з нею разом і власників...»¹.

Тож взаємовідносини з приводу соціальної відповідальності у сфері зайнятості складаються протягом тривалого періоду, відбиваючи розстановку суспільних сил і визначаючи моделі соціального устрою.

Одна з причин розвитку соціальної відповідальності у сфері зайнятості крім індивідуальної полягає в тому, що в сучасному суспільстві виникли соціальні ризики (такі як втрата роботи, інвалідність, хвороба), причини яких лежать поза безпосереднім впливом окремих особистостей і тому потребують уваги з боку суспільства і різних його інститутів — як формальних, так і неформальних. Саме у зв'язку з цим виникли такі суб'єкти соціальної відповідальності, що стали вже традиційними, як держава і роботодавці. Тут доречно згадати дві ідеї — «жити в суспільстві і бути вільним від суспільства не можна» та «суспільний договір Руссо». Вони підкреслюють той факт, що соціальна відповідальність — це відносини взаємозалежності і навіть взаємовигоди її суб'єктів та об'єктів.

Соціальна відповідальність пов'язує агентів ринку праці і їхні дії на підставі причинного зв'язку суспільних взаємовідносин. Агентом може бути індивід або соціальна група. Усі вони намагаються пов'язати соціальну відповідальність із соціальним впливом або із соціальними наслідками дій. Влада та суспільство беруть на себе відповідальність зовнішню стосовно до інших соціальних утворень, зокрема до індивідів, та внутрішню стосовно до структури своїх інститутів. У будь-якому разі соціальна відповідальність виявляється через рефлексивні відносини: відповідальність індивідів і відповідальність суспільства, членами якого вони є, взаємозалежні.

Соціальна відповідальність у сфері зайнятості визначається як міра відповідності дій її соціальних партнерів (особистостей, со-

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 143.

ціальних груп та інститутів, держави) взаємним вимогам, чинним правовим та іншим суспільним нормам, загальним інтересам.

Соціальні інститути сфери зайнятості визначають якість життя суспільства, а менеджери, як соціальна група, в основному визначають якість функціонування таких інститутів¹. Основу соціальної відповідальності такої групи, як менеджери, або такого соціального інституту, як менеджмент, слід визначати через виконання ними своїх функцій, тобто зводити її до функціональної (професійної) відповідальності. У цьому полягає соціальна значущість менеджерів у сфері зайнятості.

Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці обумовлена закономірностями суспільного життя, специфічними зв'язками між соціальними партнерами, які вимагають від них виконання певних обов'язків. Соціальна відповідальність у сфері зайнятості є засобом підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, удосконалення соціально-трудових відносин.

Соціальна відповідальність «...віدображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з погляду суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом. Підвищення соціальної відповідальності актуальне як із суто економічних позицій (досягнення якомога кращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже, й створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між працею і капіталом), так і з інших — етичної, морально-психологічної (покращення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що дбає про добробут працівників); суспільно значимої, тобто усвідомлення важливості для суспільства тієї діяльності, якою займається організація. Для того щоб соціальна відповідальність була не декларативною, а набула цивілізованих форм і змісту, стала реальністю, необхідно запроваджувати системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів. Економічною нау-

¹ Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благов // Российский журнал менеджмента, 2004. — № 3. — Т. 2. — С. 17—34.

кою доведено та практикою підтверджено, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальності є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціально відповідальної поведінки суб'єктів на ринку праці»¹.

Відповідальність як спосіб взаємодії соціальних партнерів у сфері зайнятості (окремі індивіди, організації, органи управління) пов'язана з покладанням обов'язків виконання, висуванням на цій основі вимог, відповідно, до суб'єкта ринку праці як представника соціальної групи, інституту, держави, а також з застосуванням санкцій у разі невиконання.

Відповідальність партнерів у сфері зайнятості суттєво залежить від їхніх індивідуальних соціально-психологічних особливостей та характеру індивідуальної поведінки на ринку праці його суб'єктів (безробітного, роботодавця, представника громадського або державного інституту).

Соціальну відповідальність особистості традиційно заведено трактувати як рису її характеру, поряд з чуйністю, скромністю, сміливістю, щедрістю, наполегливістю, гордістю тощо. Це риса характеру набута в результаті виховання й урахування моральних норм суспільства². Соціальна відповідальність передбачає об'єктивно обумовлену необхідність додержання індивідом основних правил, вимог, принципів, засад спільного проживання. Така поведінка — неодмінна умова нормального функціонування суспільства, колективного життя. Інакше — хаос, свавілля, безлад. Розвиток соціальної відповідальності особистості вміщує конкретні етапи: володіння практичними правилами; усвідомлення правил; соціальна зрілість.

Соціально відповідальна поведінка суб'єкта ринку праці передбачає усвідомлення людиною всієї повноти вимог, що їх ставлять перед нею суспільство, держава, оточення в напрямку сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості. І варто додати, що важливим є не тільки усвідомлення, а й виконання цих вимог. А інакше виникає відповідна реакція того середовища, в якому перебу-

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — С. 146.

² Панов А. Т. Социальная ответственность личности в развитом социалистическом обществе / А. Т. Панов, В. А. Шабалин.

ває, діє індивід. По суті, це одвічна проблема взаємовідносин особистості і суспільства, проблема їх цивілізованості. Значення соціальної відповідальності у сфері зайнятості полягає в тому, що вона покликана дисциплінувати членів суспільства, спонукати їх до соціально активної, свідомої, суспільно корисної поведінки на ринку праці.

Отже, соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості є фундаментом розвитку соціально орієнтованої держави, суспільства як системи соціальних інститутів, котрі визнають свою відповідальність за задоволення основних потреб громадян і докладають для цього відповідних практичних зусиль.

2.2. ЗБАЛАНСУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ ПАРТНЕРІВ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ЇХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

За сучасних умов нестабільної економіки особливо загострилися проблеми функціонування національного ринку праці, які полягають у зростанні рівня зареєстрованого і прихованого безробіття, зниженні доходів громадян, невиконанні (або зниженні) зобов'язань роботодавців перед працівниками, у тому числі з порушенням норм трудового законодавства, що частіше за все виявляється у зростанні боргів з заробітної плати та у зниженні соціальної захищеності працівника. Очевидно, що їх вирішення неможливо без відповідальної поведінки суб'єктів соціальних відносин у сфері зайнятості населення.

Сучасний ринок праці являє собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому.

До сфери соціальної відповідальності на ринку праці належить комплекс проблем взаємовідносин працівників, роботодавців, влади, розв'язання яких не входить номінально до компетенції державного регулювання, але вкрай важливе для гармонійних відносин у суспільстві (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ
І ГАРМОНІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СУСПІЛЬСТВІ**

Працівники	Роботодавці	Влада	Суспільство
Цільові орієнтири			
<i>Високий рівень і якість життя</i>	<i>Ефективне виробництво, зайнятість</i>	<i>Гарантія соціальної безпеки в регіоні</i>	<i>Стійкий соціально-економічний розвиток</i>
Основні інтереси			
• активна трудова діяльність • гідна оплата праці • захист життя, здоров'я, майна • соціальний пакет (медичне, пенсійне страхування, дитячі садочки, ясла, будинки відпочинку) • поліпшення умов праці, морального клімату в колективі • поважання прав особистості • підвищення рівня освіти • розвиток творчих здібностей	• розширення попиту на продукцію, що виробляється • розвиток бізнесу • поліпшення іміджу підприємства • підвищення задоволеності і заінтересованості працівників; • підвищення привабливості ринку праці • управління ризиками в соціальній сфері • зміцнення взаємовідносин із владою • захист власності • підвищення інвестиційної привабливості • престиж на міжнародному ринку	• контроль над соціальною ситуацією в регіоні • перевірка виконання роботодавцями регіону вимог трудового законодавства • стимуляція вирішення соціальних проблем роботодавцями • підвищення привабливості регіонального ринку праці • закріплення працездатного населення в регіоні • заохочення діяльності місцевої адміністрації вищими органами влади • позитивна оцінка діяльності адміністрації електоратом	• створення нових робочих місць • створення соціальних об'єктів (дитячих садочків, шкіл, лікарень, спортивних споруд) • розвиток сфери освіти • проведення культурно-масових, спортивних заходів • зниження рівня соціального напруження • благоустрій населених пунктів • зниження шкідливого впливу на навколишнє середовище • ощадливе застосування невідновлюваних ресурсів • формування соціальної інфраструктури
Очікувані результати			
<i>Активна життєдіяльність, задоволення від праці, упевненість у завтрашньому дні</i>	<i>Зростання прибутку, підвищення конкурентоспроможності</i>	<i>Стабілізація діяльності, суспільне визнання і авторитет</i>	<i>Добробут</i>

«Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників мають об'єктивний характер, їх не можна раз і назавжди відмінити чи узгодити. Тому суспільство в цілому та кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання у сфері праці задля досягнення балансу інтересів, запобігання розвитку трудових конфліктів, створення умов для стійкого економічного розвитку і підвищення рівня життя трудящих»¹.

Кожен учасник соціальних відносин (працівники, роботодавці, влада), маючи розумні і тісно переплетені взаємні інтереси, повинен робити свій внесок у розвиток соціальної відповідальності, яка вже перестає бути суто корпоративною справою. Ці три суб'єкти економічно заінтересовані один в одному, а отже, кожен певною мірою має взяти на себе тягар соціальної відповідальності. *Найманий працівник* заінтересований у роботодавцеві, який створює робочі місця, що гарантує стабільну зайнятість і певний рівень трудового доходу. *Роботодавець* заінтересований у найманій праці як єдиному факторі виробництва, що забезпечує створення товарів і послуг та одержання прибутку. *Влада* заінтересована у збереженні соціальної стабільності і тому виступає як гарант і координатор забезпечення соціального захисту людини в суспільстві.

Одним з важливих принципів, що гарантують існування та розвиток системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості і на ринку праці, має стати особиста відповідальність кожного громадянина за збереження свого добробуту, що забезпечується його участю як у фінансуванні, так і в управлінні системою. Для ринкової економіки принцип особистої відповідальності є основним. Згідно з цим принципом кожна людина повинна самостійно приймати рішення щодо своєї участі в економічному житті суспільства і щодо того, як вона улаштовує своє життя. Адже особиста свобода пов'язана з особистою відповідальністю за прийняття рішень.

Щодо соціальної відповідальності роботодавців зауважимо, що ефективність класичної моделі КСВ обумовлена відкритістю того суспільства, в якому вона застосовується. Зокрема, для вирішення соціальних проблем украй важлива наявність реального ринку праці —

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — С. 143.

змоги оперативного та економічно ефективного перерозподілу робочої сили. Справді, якщо працівники мають реальну можливість вибору, то вони віддадуть перевагу соціально відповідальному роботодавцеві. Отже, роботодавець, заінтересований у лояльних і кваліфікованих працівниках, повинен дбати про свою привабливість для них.

Соціальну відповідальність роботодавців зазвичай пов'язують з ідеєю соціального партнерства. Традиційно під соціальним партнерством розуміють перш за все відносини в соціально-трудої сфері між працівниками і роботодавцями, що складаються за активної участі держави¹. Соціальне партнерство як взаємодія заінтересованих сторін визначають такі параметри: наявність відповідних організацій для обстоювання інтересів сторін; переговорний процес, під час якого відбувається узгодження позицій та пошук варіантів розв'язання проблеми; внесок кожної зі сторін у вирішення питань. Одним з яскравих виявів соціального партнерства можна вважати системи соціального страхування, де і працівники, і роботодавці сплачують внески і беруть участь в управлінні. Проте розвиток і зміцнення системи соціальних прав громадян поставили роботодавців у досить складне становище. З одного боку, на них чинить тиск держава, яка гарантує ці права, а з другого — працівники, які хочуть їх реалізувати на практиці, можливо, навіть у межах окремо взятого підприємства чи організації. Отже, соціальне партнерство слід розглядати як підсистему соціальної відповідальності у сфері зайнятості, її частину, перш за все як конкретний механізм реалізації, який, власне, виходить за рамки соціальної відповідальності роботодавців, позаяк вимагає участі інших соціальних сил суспільства, а саме працівників і держави.

Іншим важливим виявом участі роботодавців у розв'язанні соціальних проблем суспільства останнім часом стала доброчинність. Однак, хоч вона і є за суттю своєю похвальним починанням, в оцінці її потрібна обережність. Доброчинність має суто добровільний, односторонній і, як правило, разовий характер, уміщуючи в собі добре відомі як позитивні, так і негативні аспекти. Соціальна відповідальність роботодавців — явище структурного, інституційного

¹ Шиманская Э. С. Социально ответственный бизнес в контексте социального партнерства / Э. С. Шиманская // Социально ответственный бизнес и проблемы межсекторного взаимодействия. — М., 2005. — С. 99—117.

ного порядку, невід’ємна частина громадянського суспільства, пов’язана з довгостроковими підходами до розв’язання соціальних проблем сучасного суспільства. Добродійність же в даному контексті слід розглядати як частковий вияв соціального погляду окремих роботодавців, який за сучасних умов не може стати основою довгострокової стратегії соціальної взаємодії бізнесу та суспільства. Важливо зазначити, що соціальна відповідальність роботодавців — це багатогранний феномен соціального життя, який багато в чому визначає їхню роль у суспільстві. Однак, як показує практика, ставлення роботодавців у нашій країні до своєї соціальної відповідальності досить складне і часто суперечливе. З іншого боку, залучення підприємств і організацій, що володіють значними матеріальними і людськими ресурсами, до розв’язання соціальних проблем, формування в роботодавців усвідомлення своєї ролі в реалізації соціальної політики вигідно і державі, і працівникам.

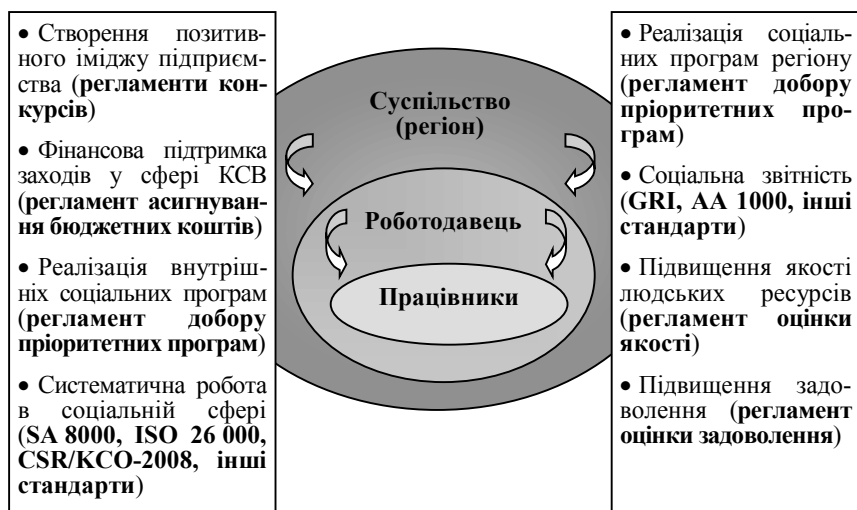


Рис. 2.2. Модель двох рівнів взаємодії на ринку праці:

«роботодавець — працівник», «роботодавець — суспільство (влада)»

Принципи двосторонніх відносин між роботодавцем та працівником добре опрацьовані в класичній моделі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) і можуть бути взяті за основу формування моделі взаємодії цих суб’єктів на ринку праці (рис. 2.2).

В основі відносин лежать принципи, декларовані у стандартах KCB (SA 8000, CSR / KCB-2008, ISO 26000). Стандарт Social Accountability 8000 (SA 8000) основну увагу приділяє правам працівників та умовам праці, скеровує політику та процедури на поліпшення умов праці і на поліпшення взаєморозуміння керівництва і працівників. Стандарт CSR/KCO-2008 охоплює всі складові соціальної відповідальності, крім сумлінної практики ведення бізнесу і фінансової прозорості. Стандарт установлює вимоги до діяльності організацій у галузі права на працю та охорони праці, соціальних гарантій для персоналу, виробництва продукції (послуг, робіт) належної якості, охорони навколишнього середовища, ресурсозбереження, участі в соціальних заходах та підтримки ініціатив місцевої спільноти. У стандарті ISO 26000 визначені основні принципи соціальної відповідальності: підзвітність за вплив на суспільство і навколишнє середовище; прозорість; етичність — стиль і поведінка на основі цілісності, чесності, рівності, розумного керівництва, доброчесності; урахування інтересів і повагу всіх заінтересованих сторін; поважання правових норм; поважання міжнародних норм — у тих випадках, коли ці норми є кращими для стійкого розвитку та добробуту суспільства; визнання важливості і загальності прав людини. Певною мірою до стандартів KCB можна віднести і відомий стандарт «Investors in People». Основна його ідея — поліпшення результатів діяльності організації через постійне навчання і розвиток компетентності людей. У стандарт входять три блоки: наявність у організації стратегії щодо поліпшення бізнес-результатів; конкретні дії організації, що вживаються відповідно до стратегії і спрямовані на постійне поліпшення результатів організації; оцінка впливу інвестицій у людей на бізнес-результати. Стандарт визначає соціальну відповідальність як обов'язок організації діяти як відповідальний роботодавець і член суспільства.

Слід визнати, що сфера взаємодій «роботодавець — суспільство (влада)» опрацьована набагато меншою мірою, ніж відносини між роботодавцями та працівниками. Тому опишемо модель так, як підказують здоровий глузд та наявна практика.

Перш за все підприємства (роботодавці) беруть участь у реалізації соціальних програм регіону¹. Ці програми розробляються регіональними адміністраціями з урахуванням національних програм, результатів аналізу соціально-економічної ситуації в регіоні, думок та пропозицій роботодавців. Програми реалізуються в рамках стратегії соціального розвитку регіону. Безумовно, підприємства, формуючи свої соціальні програми, повинні брати до уваги програми регіонального рівня.

Підприємствам важливо інформувати громадськість про свою діяльність у соціальній сфері, оскільки це:

- доносить інформацію про підприємство до заінтересованих сторін;
- допомагає залучити інвесторів, збільшує капіталізацію;
- стимулює топ-менеджмент на дії, спрямовані на прогрес компанії;
- підвищує поінформованість співробітників;
- залучає кадри;
- демонструє соціальні цінності компанії;
- розкриває інформацію про управління ризиками.

Для цього існують вимоги до нефінансової звітності та процедури її підтвердження (аудиту). Найбільш поширеними є стандарти GRI, AA 1000, ISAE 3000.

В основі стандарту GRI лежить концепція стійкого розвитку. Стандарт охоплює переважно кількісні показники результативності компанії за трьома напрямками (економіка, екологія, соціальна політика). Стандарт зручний для компаній, які щойно вводять практику соціальної звітності, оскільки за формою нагадує звичайний фінансовий звіт і складається приблизно за тими самими принципами.

Стандарт AA1000 служить доповненням до GRI, тому що визначає процедуру підготовки та перевірки соціального звіту, установлює індикатори оцінки. Найважливіша ідея стандарту — підвищення підзвітності бізнесу суспільства завдяки максимальному залученню груп стейкхолдерів, урахуванню їхньої думки в

¹ Булеєв І. П. Стратегія розвитку міста і соціальна відповідальність суб'єктів відносин: держава, регіон, бізнес, громадянин / І. П. Булеєв // Економіка та держава. — 2008. — № 12. — С. 8—9.

аналізі діяльності компанії. За стандартом основними етапами процесу соціальної звітності є:

- планування: ідентифікація заінтересованих сторін, визначення та уточнення цінностей і завдань компанії та ін.;
- звітність: виявлення найбільш актуальних питань, визначення індикаторів оцінки, збір та аналіз інформації;
- підготовка звіту;
- проведення аудиту зовнішньою організацією.

Стандарт ISAE 3000 призначений для широкого кола аудиторів, що верифікують нефінансову звітність, зокрема: екологічну звітність; соціальну звітність і «стійкий розвиток»; інформаційні системи; внутрішній контроль і процеси корпоративного управління.

Розглянуті стандарти мають спільні позиції, а також припускають наявність документа, в якому містяться основні напрями організації й розвитку соціальної відповідальності у взаємовідносинах суб'єктів на ринку праці і можуть служити базою для побудови системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості.

Сучасний український ринок праці ще не є повною мірою цивілізованим, оскільки такий просто не може виникнути в умовах ринкової стихії, по-перше, без відповідних позитивних зусиль усіх суб'єктів даного ринку і, по-друге, без чітко визначеного прагнення держави сприяти появі такого ринку.

На наш погляд, слід твердо усвідомити, що на сучасному етапі ринкових перетворень суспільних відносин виникає об'єктивна потреба державного втручання (регулювання) у процеси розвитку соціально орієнтованого національного ринку праці¹. Отже, пріоритетна роль у формуванні системи соціальної відповідальності, безперечно, належить державній службі зайнятості як основному формальному інституту з організації та збалансування інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин.

Пряме перенесення одного з найбільш відомих визначень соціальної відповідальності на сферу зайнятості недоцільне, тому що, з одного боку, служба зайнятості є не комерційною організацією, а формальним інститутом держави, а з другого — її призначення

¹ Концепція соціальної держави в Україні (проект) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://cpsr.org.ua/index.php?option=com>

полягає в критичному осмисленні соціальної функції державного управління, формуванні і розвитку механізму соціальної відповідальності у сфері соціально-трудових відносин.

Тож виходячи із запропонованого нами методологічного підходу соціальна відповідальність служби зайнятості поширюється, по-перше, на суб'єкти ринку праці, по-друге, на суспільство. З огляду на цю специфіку можна дати таке визначення: *соціальна відповідальність служби зайнятості* — це її зобов'язання перед громадянами країни, перед суспільством у цілому з усіма інституціями та природним середовищем, спрямовані на формування соціально орієнтованої і соціально відповідальної поведінки суб'єктів ринку праці.

Відправною точкою у формуванні соціальної відповідальності служби зайнятості є її місія. Остання задає загальні стандарти у взаєминах суб'єктів ринку праці та культурі діяльності співробітників організації, формує фундаментальні завдання і визначає її роль у житті суспільства. У своїй місії служба зайнятості повинна визнати соціальну відповідальність як невід'ємну цінність і атрибут соціального розвитку суспільства на сучасному етапі його трансформації.

На підставі місії формується політика служби зайнятості в галузі соціальної відповідальності. Вона має спиратися на такі принципи:

- залучення до спільної діяльності всіх сторін держави, заінтересованих у забезпеченні ефективної зайнятості;
- усвідомлення й повага до інтересів суб'єктів сфери зайнятості, прозорість і етичність в їх взаємодії та взаєминах;
- додержання прав людини, а також положень українського та міжнародного законодавства в усіх галузях діяльності;
- відповідність місії цілям та завданням державної служби зайнятості;
- відповідальність і підзвітність за всіма напрямками діяльності організації з урахуванням вимог соціальної відповідальності.

Політику в галузі соціальної відповідальності слід формувати в такий спосіб, щоб вона створювала базу для встановлення та аналізу цілей. Цілі повинні бути вимірні і сформульовані відповідно до напрямків діяльності служби зайнятості. Зокрема, вони мають передбачати такі заходи, як проведення аудиту і систематичний контроль за діяльністю організації, а також бути підґрунтям для їх планування.

З урахуванням вимог усіх розглянутих стандартів і моделей взаємодії суб'єктів ринку праці до основних аспектів формування і розвитку механізму соціальної відповідальності у сфері зайнятості можна віднести: орієнтири в поведінці і діяльності суб'єктів сфери зайнятості, а також заінтересованих сторін зовнішнього середовища, права людини, корпоративне управління, участь служби зайнятості в розвитку суспільства.

З метою реалізації сформульованих аспектів можуть бути розглянуті такі напрямки діяльності:

- етика взаємодії та взаємовідносин заінтересованих сторін та їх розвиток (відносини між керівництвом і внутрішніми суб'єктами, між службою зайнятості та суспільством, зовнішніми заінтересованими сторонами);

- залучення співробітників організації та суб'єктів ринку праці до спільної діяльності та їх інформованість;

- співпраця із роботодавцями як споживачами і з найманими працівниками як з постачальниками робочої сили на засадах соціального партнерства;

- баланс повноважень і відповідальності на різних рівнях управління служби зайнятості;

- створення системи заохочення соціально відповідальних співробітників організації;

- додержання прав людини, відсутність дискримінації щодо найманих працівників та інших партнерів;

- визнання свободи створення асоціацій та права на колективні договори суб'єктів ринку праці;

- можливість кар'єрного зростання співробітників, їх навчання та сприяння розвитку їхньої соціально відповідальної поведінки.

Для оцінки та аналізу діяльності служби зайнятості щодо відповідності вимогам соціальної відповідальності можна використовувати критерії логіки і моделі ділової досконалості. На наш погляд, важливо оцінювати діяльність служби зайнятості за такими критеріями:

- повнота охоплення — установлюється, чи всі суб'єкти ринку праці залучені до діяльності в галузі соціальної відповідальності;

- системність дій — визначається, як часто і систематично проводяться заходи в галузі соціальної відповідальності;

— результативність — аналізується відповідність одержаних результатів запланованим цілям, їх оцінка та поліпшення;

— глибина напрямків діяльності — вивчається, наскільки глибоко здійснюється та чи інша діяльність у сфері соціальної відповідальності.

Ключова перевага трипартизму — союзу працівників, роботодавців та влади — у вирішенні питання зайнятості полягає в тому, що служба зайнятості виступає свого роду «брокером» між суб'єктами регіонального ринку праці. Вивчивши здібності працівників і попит роботодавців, з одного боку, і можливості регіональних влад, з другого, обласна служба зайнятості разом з іншими партнерами повинна відповідати за створення максимально комфортних умов для перерозподілу робочої сили в регіоні, а якщо цього не вдається досягти, то вийти з обґрунтованими пропозиціями на національний рівень. Тож регіональна адміністрація повинна знати потреби роботодавців свого і суміжних регіонів. Джерелом такої інформації може бути соціальна звітність державної служби зайнятості.



Рис. 2.3. Модель збалансування інтересів партнерів у сфері зайнятості в контексті їх соціальної відповідальності

Стандарти у сфері соціальної відповідальності мають стати ключовими правилами гри, які покликані регламентувати взаємодію між працівниками, роботодавцями та регіональною владою (рис. 2.3).

Упровадження принципів соціальної відповідальності в діяльність служби зайнятості має супроводжуватися соціальною звітністю (соціальний аудит), яка дозволяє їй бути відкритою, прозорою та доступною для всіх заінтересованих сторін. Вона має оформлятися як звіт перед партнерами і громадськістю про досягнуті цілі у сфері соціальної відповідальності, про конкретні дії та їх наслідки. Звіт складається на основі порівняння цілей, планів і результатів діяльності в галузі соціальної відповідальності. Він може містити також показники сприйняття суспільством діяльності служби зайнятості та їх аналіз.

Результати реалізації поданої моделі збалансування інтересів трьох сторін (працівників, роботодавців та регіональної адміністрації) у сфері соціальної відповідальності необхідно відображати через систему документообігу, сформовану з урахуванням міжнародних стандартів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**ОСНОВНІ ДОКУМЕНТИ, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬ ВЗАЄМОДІЮ
В ПОТРІЙНІЙ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Документи	
для адміністрації	для роботодавця
Стратегія соціального розвитку регіону ✓ Декларує прихильність регіону й адміністрації принципам соціальної відповідальності ✓ Ставить цілі регіону та адміністрації в галузі соціальної відповідальності ✓ Описує соціальні програми, реалізовані в регіоні у сфері соціальної відповідальності	Стратегія КСВ підприємства ✓ Декларує прихильність роботодавця принципам КСВ ✓ Ставить цілі роботодавця в галузі КСВ ✓ Описує соціальні програми, що реалізуються роботодавцями
Політика підтримки підприємств у сфері соціальної відповідальності ✓ Відбиває принципи, відповідно до яких адміністрація надає підтримку тим чи іншим підприємствам в тій чи іншій формі	Стандарт «соціальної відповідності», типу SA 8000, ISO 26000 ✓ Описує взаємовідносини роботодавця і працівника у сфері КСВ

Закінчення табл. 2.2

Документи	
для адміністрації	для працедавця
Методика оцінки соціального становища в регіоні ✓ Описує механізм «зворотного зв'язку»: яким способом виміряти досягнення поставлених адміністрацією цілей у сфері соціальної відповідальності	Стандарт соціальної (нефінансової) звітності, типа GRI, AA 1000 ✓ Описує процес інформованості суспільства про цілі й досягнення у сфері КСВ (та ін.)

Отже, проведений аналіз дає змогу визначити вектор дальшого розвитку методології соціальної відповідальності у сфері зайнятості, сформувавши у першому наближенні підходи до самооцінки діяльності соціальними партнерами на основі відповідності міжнародним стандартам соціальної відповідальності з метою її посилення та підвищення ефективності функціонування ринку праці.

2.3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Проведення соціально відповідальних перетворень у взаємовідносинах партнерів у сфері зайнятості передбачає додержання ними економічних, соціальних, моральних, етичних вимог суспільства, законодавчих обмежень.

Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці не замінює і не може замінити виконання обов'язків і відповідальності держави. Зокрема, ефективне застосування законів та нормативних актів державними інститутами в механізмі правозахисного регулювання вкрай потрібне для забезпечення соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості.

Сьогодні основними нормативно-правовими інструментами державного регулювання взаємовідносин соціальних партнерів у сфері зайнятості є:

1. Конституція України зі змінами, внесеними згідно з Законом України від 01.02.2011 № 2952-VI (2952-17)¹.
2. Кодекси України:
 - Кодекс законів про працю України;
 - Господарський кодекс України;
 - Кодекс України про адміністративні правопорушення.

¹ Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 10. — Ст. 68.

3. Закони України:

— «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-XII (зі змінами);

— «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII;

— «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII;

— «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII (зі змінами);

— «Про оплату праці» від 15.11.1996 № 504/96 (зі змінами);

— «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 № 586-XIV;

— «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2.03.2000 № 1533-III (зі змінами);

— «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 19.12.2006;

— «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 08.07.2010.

4. Постанови Кабінету Міністрів України:

— «Про затвердження Положення про медико-соціальну експертизу і Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інвалідів» (зі змінами) від 22.02.1992 № 83;

— «Деякі питання загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття» (щодо затвердження Порядку фінансування за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття оплачуваних громадських робіт для безробітних та Порядку розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплат матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття») від 20.03.2006 № 357;

— «Про затвердження Порядку повернення у 2006 році коштів, виплачених як допомога по безробіттю одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності» від 12.04.2006 № 511;

— «Про затвердження Порядку надання дотацій роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості» від 27.12.2006 № 1836;

— «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» від 14.02.2007 № 219;

— «Про затвердження Порядку організації загальнодержавних оплачуваних громадських робіт» від 17.07.2009 № 610.

5. Накази Міністерства праці і соціальної політики України:

— «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності» від 20.11.2000 № 307, погоджений правлінням Фонду (постанова від 07.09.2000 № 7), зареєстрований Мін'юстом 14.12.2000 за № 915/5136 (зі змінами);

— «Про затвердження Порядку надання матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного» від 20.11.2000 № 308, погоджений правлінням Фонду (постанова від 07.09.2000 № 8), зареєстрований Мін'юстом 14.12.2000 за № 916/5137 (зі змінами та доповненнями);

— «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних» від 10.01.2001 № 1, погоджений правлінням Фонду (постанова від 12.12.2000 № 18), зареєстрований Мін'юстом 26.01.2001 за № 75/5266 (зі змінами та доповненнями);

— «Про затвердження Інструкції про порядок укладання договорів з навчальними закладами, підприємствами і громадянами, які звертаються в державну службу зайнятості щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації» від 29.03.93 № 19 (зі змінами).

6. Угоди:

— Генеральна тарифна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями;

— Генеральна угода від 09.11.2010 «Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки».

Зазначимо, що соціальна відповідальність між суб'єктами ринку праці конкретизується в договорах соціально-трудового партнерства та колективних договорах. Формою соціальної відповідальності між роботодавцями та працівниками в особі профспілок

є генеральні, регіональні та галузеві тарифні угоди, які регулюють питання оплати працівників усіх сфер та видів діяльності.

Відповідно до ст. 10 КЗпП України, ст. 65 Господарського кодексу України та ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» укладення колективного договору є обов'язковим на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від форм власності, які використовують найману працю і є юридичними особами. Колективний договір може укладатись у структурних підрозділах підприємств у межах компетенції цих підрозділів. Так, положення ст. 97 КЗпП України визначає, що форми оплати праці встановлюються підприємствами в колективному договорі самостійно з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, регіональною та галузевою угодами. Згідно з регіональною угодою в межах фінансових можливостей підприємствам рекомендовано передбачити в колективних договорах підвищення мінімальної заробітної плати на 25 % щороку. У колективних та інших договорах можуть бути передбачені й інші напрями соціальної відповідальності сторін, що визначається соціальними цінностями та фінансовими можливостями підприємств (роботодавців).

У теперішній час в Україні колективні договори укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях. У результаті спільних зусиль влади, профспілок, роботодавців та їх об'єднань досягається соціальне партнерство, соціальна відповідальність, що істотно поліпшує ефективність виробництва, рівень життя людей, соціальний клімат як у колективі, так і в суспільстві.

Нагадаємо, що соціальна відповідальність — це ставлення суспільства до особистості, яке виявляється як свідомо доцільна людська діяльність, здійснювана за допомогою впливу одних людей на інших. За умови виконання соціальних норм та соціально схвалюваної поведінки цей вплив виявляється в соціальному заохоченні, а в разі соціально засуджуваної поведінки він втілюється в санкції; у разі порушення правових норм існує державний примус, однією з форм якого якраз і є юридична відповідальність.

Вивчення основних нормативно-правових актів, на основі яких здійснюється регулювання зайнятості населення, дає можливість визначити правову складову в соціальній відповідальності основних партнерів на ринку праці (табл. 2.3)

Таблиця 2.3

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА БЕЗРОБІТНИХ
ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ**

Зміст порушення	Форма відповідальності	Підстава
Роботодавці є відповідальними		
Несвоєчасна сплата або неповна сплата страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, у тому числі страхових внесків, які сплачують застраховані особи через рахунки роботодавців	Виплачується сума до нарахованих контрольним органом внесків, штраф і пеня Штраф стягується в розмірі прихованої суми виплат, на які нараховуються внески, а в разі повторного порушення — у трикратному розмірі зазначеної суми Пеня нараховується виходячи зі 120 % облікової ставки Національного банку України, що була чинна на момент сплати нарахованої на повну суму недоїмки (без урахування штрафів) за весь строк	Ст. 38 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
Порушення терміну реєстрації в центрі зайнятості як платника внесків до Фонду обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, невчасна або неповна сплата страхових внесків — притягнення до адміністративної відповідальності Повторне притягнення протягом року до адміністративної відповідальності за одне зі згаданих раніше правопорушень	Штраф у розмірі від 8 до 15 неоподаткованих мінімумів доходів громадян Штраф у розмірі від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян	Ст. 1653 Кодексу України про адміністративні правопорушення Ст. 1653 Кодексу України про адміністративні правопорушення
Відмова в прийнятті на роботу громадян з числа соціально незахищеної категорії в рамках установленної брони	Штраф за кожну таку відмову в розмірі 4 мінімальних заробітних плат	Ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»

Продовження табл. 2.3

Зміст порушення	Форма відповідальності	Підстава
Використання праці іноземних громадян або осіб без громадянства без дозволу державної служби зайнятості на працевлаштування	Штраф за кожну прийняту людину в 50-кратному розмірі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян	Ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення»
Порушення встановленого порядку працевлаштування, прийняття на роботу іноземця або осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони якимось чином сприяють іноземцям і особам без громадянства в ухилянні від виїзду з України після закінчення строку перебування або направленні на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання — притягнення до адміністративної відповідальності	Штраф у розмірі від 50 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян	Ст. 204 Кодексу України про адміністративні правопорушення
Надання невірогідних даних, на підставі яких безробітним було призначено і виплачено допомогу з безробіття	Добровільно або на підставі рішення суду відшкодовує завданий збиток Фонду обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	П. 5 ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
Ненадання або надання з порушенням термінів даних про вивільнення працівників, пов'язані зі змінами в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників підприємства (не пізніше ніж за 2 місяці до вивільнення), а також списку фактично вивільнених працівників (не пізніше 10 днів після їх звільнення)	Штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника	П. 5 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»

Продовження табл. 2.3

Зміст порушення	Форма відповідальності	Підстава
Відмова в прийнятті на роботу фахівців, які раніше були заявлені підприємством	Відшкодовують Державній службі зайнятості всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, професійною підготовкою, перепідготовкою, виплатою допомоги з безробіття	П. 3 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»
Надання невірних або надання з порушенням термінів статистичних даних: ✓ інформації про наявність вільних робочих місць, вакантних посад (щомісяця не пізніше від 28 числа), у т. ч. призначених для працевлаштування інвалідів ✓ про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не передбачено трудовим договором, або які не працюють у зв'язку з простоем виробництва з незалежних від них причин ✓ про прийнятих працівників (не пізніше від 10-денного строку після прийняття)	Направлення інформації в прокуратуру, у міський виконавчий комітет для вжиття відповідних заходів реагування	П. 4 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»
У разі відновлення безробітного на роботі за рішенням суду	Утримується сума виплаченого матеріального забезпечення і вартість наданих соціальних послуг	Ч. 1 п. 4 ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
У разі неповідомлення службі зайнятості відомостей про прийняття на роботу безробітного	Утримується сума незаконно виплаченого безробітному матеріального забезпечення	Ч. 2 п. 4 ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»

Закінчення табл. 2.3

Зміст порушення	Форма відповідальності	Підстава
Безробітні є відповідальними		
Несвоєчасне надання інформації про обставини, які впливають на умови виплати матеріального забезпечення і надання соціальних послуг	Підлягає відшкодуванню сума виплаченого матеріального забезпечення і вартість наданих соціальних послуг	Ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
Припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмова працювати за здобутою професією (спеціальністю). Умисне невиконання своїх обов'язків і зловживання ними	Утримується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації	Ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»

Однак треба зважати на те, що сучасна модель правової відповідальності, закріплена чинним трудовим законодавством, фактично сформувалась у період, коли держава була практично єдиним роботодавцем, що функціонував у рамках командно-адміністративної (планової) системи управління виробництвом і працею на базі державної власності. У даний час господарська діяльність здійснюється в нашій країні за умов безлічі форм власності, видів роботодавців і приватнопідприємницької системи управління виробництвом і працею. Ці обставини припускають, що створення насправді сучасної моделі правової відповідальності працівника вимагає, як мінімум, оцінки життєздатності та придатності наявної моделі відповідальності та формулювання в разі потреби пропозицій щодо зміни чинного законодавства, що впливають із цієї оцінки.

У цьому зв'язку основне завдання трудового законодавства, за допомогою якого Україна повинна виявляти себе як соціальна держава, полягає у створенні необхідних правових умов для досяг-

нення оптимального узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин і держави. Звідси випливає, що норми законодавства про працю, що стосуються відповідальності партнерів у сфері зайнятості, мають забезпечити якнайповніше врахування інтересів роботодавця, держави і працівника. Отже, за сучасних умов важливо вирішити проблему оптимізації правової відповідальності у сфері зайнятості, що забезпечує не тільки реалізацію інтересів роботодавця, але й захист інтересів держави і працівника.

Загалом інституціоналізція концепції соціальної відповідальності у сфері зайнятості має передбачати ухвалення нових законів, що визначають норми державно-приватного партнерства, розроблення кодексів соціальної відповідальності, упровадження критеріїв оцінки соціально відповідальної поведінки партнерів у сфері зайнятості.

2.4. Напрями відповідальності соціальних партнерів за рівень зайнятості населення регіону

У даний час будь-який регіон є самостійним і рівноправним суб'єктом ринкових відносин, який користується певними ресурсами, володіє значним арсеналом засобів впливу на економічний розвиток регіону в цілому і його окремих адміністративно-територіальних одиниць і, отже, повинен бути відповідальним за розв'язання проблем забезпечення зайнятості населення, яке мешкає на його території.

До соціальних партнерів у сфері зайнятості населення регіону належать:

— обласна державна адміністрація, зокрема: Головне управління праці та соціального захисту; Головне управління економіки; Головне управління промисловості та розвитку інфраструктури; Головне управління агропромислового розвитку; Головне управління освіти та науки; органи місцевого самоврядування (районні ради, сільські, селищні, міські ради, місцеві державні адміністрації);

- обласна державна служба зайнятості населення;
- роботодавці;

- безробітні та наймані працівники;
- інші партнери (об'єднання організацій роботодавців та професійних спілок).

Аналіз положень про діяльність зазначених партнерів дає змогу визначити напрямки їх відповідальності за рівень зайнятості населення в регіоні.

1. Державна політика у сфері соціально-трудових відносин, оплати і належних умов праці, зайнятості, трудової міграції, соціального захисту населення. Відповідальність за даний напрямок покладається на обласну державну адміністрацію, яка відповідає за виконання таких завдань:

- координація заходів щодо реалізації на регіональному рівні;
- підготовка пропозицій до проектів програм регіонального соціально-економічного розвитку та цільових програм розвитку галузей.

2. Програми соціально-економічного розвитку регіону. Відповідальність за реалізацію даного напрямку покладається на всіх соціальних партнерів у сфері зайнятості населення регіону, кожен з яких повинен діяти в рамках своїх компетенцій, що визначені як функціональні обов'язки у відповідних положеннях. Так, обласна державна адміністрація відповідає за виконання таких завдань:

- забезпечення розвитку освітнього потенціалу регіону;
- розроблення та сприяння виконанню регіональних програм підтримки підприємництва;
- сприяння створенню регіональної інфраструктури;
- підготовка пропозицій, спрямованих на забезпечення детінізації економіки;
- участь у комплексному розвитку сільських територій;
- формування напрямків інвестиційної та інноваційної регіональної політики;
- реалізація заходів інвестиційної та інноваційної регіональної політики;
- участь у залученні виробничих потужностей підприємств, установ виконання покарань.

У виконанні останнього завдання повинні брати активну участь роботодавці. А об'єднання організацій роботодавців є відповіда-

льними за розроблення та сприяння виконанню регіональних програм підтримки підприємництва.

Основним завданням обласної державної служби зайнятості є надання консультаційної та інформаційної допомоги суб'єктам підприємницької діяльності, які розробляють та впроваджують інноваційні проекти. За такою допомогою до центрів зайнятості області можуть звертатися незайняті громадяни, безробітні для організації власного бізнесу.

3. Територіальні програми зайнятості (поточні та перспективні). До реалізації цього напрямку відповідальності за рівень зайнятості населення згідно з положеннями залучаються також усі соціальні партнери в регіоні.

Основними завданнями обласної державної адміністрації є розроблення територіальної програми зайнятості, координація діяльності основних партнерів щодо реалізації зазначених програм та організація їхньої співпраці. До співпраці також треба залучати й інших соціальних партнерів у сфері зайнятості населення регіону (об'єднання організацій роботодавців і професійних спілок).

Обласна державна служба зайнятості повинна брати участь у підготовці та реалізації заходів територіальних програм зайнятості населення, а також активно співпрацювати із соціальними партнерами в даному напрямку.

На роботодавців покладається відповідальність за виконання завдань участі в організації заходів сприяння зайнятості та співпраці із соціальними партнерами щодо реалізації зазначених програм.

На безробітних покладається відповідальність щодо активної участі в заходах територіальних програм зайнятості населення.

4. Законодавство про зайнятість (нормативно-правові акти про працю, зайнятість, трудову міграцію).

Обласна державна адміністрація відповідає за організацію роз'яснення законодавства про зайнятість через ЗМІ та за допомогою інших заходів.

Відповідальність обласної державної служби зайнятості (ДСЗ) полягає у виконанні завдань додержання та контролю за додер-

жанням законодавства всіма соціальними партнерами у сфері зайнятості. Крім того, ДСЗ може надавати консультативно-інформаційні послуги своїм клієнтам з питань правового регулювання їхніх взаємовідносин.

На роботодавців та громадян покладаються обов'язки додержання державних нормативно-правових актів про працю, зайнятість, трудову міграцію.

5. Моніторинг у сфері праці, зайнятості, трудової міграції, соціального захисту. У даному напрямку відповідальності основними завданнями обласної державної адміністрації є:

- проведення моніторингу;
- участь у складанні балансів ринку праці та трудових ресурсів регіону;
- оцінка стану відтворення регіональної робочої сили, розвитку процесів на ринку праці та у сфері освіти.

Обласна державна служба зайнятості відповідає:

- за формування та використання інформаційно-аналітичної системи даних про попит і пропонування регіональної робочої сили та послуг;
- організацію інформування населення про потребу в працівниках;
- визначення потреби роботодавців у працівниках;
- здійснення обліку осіб, які потребують працевлаштування, реєстрацію громадян як безробітних.

Роботодавці є відповідальними за подання відомостей про наявність вільних робочих місць (посад) у ДСЗ та інформування населення про потребу в працівниках.

6. Соціальне забезпечення та соціальний захист населення. Обласна державна адміністрація відповідає за виконання таких завдань:

- розроблення та організація виконання заходів щодо соціальної захищеності населення від безробіття;
- участь у розробленні цільових регіональних програм поліпшення умов праці;
- визначення нормативів квотування робочих місць.

Основними завданнями у сфері соціальної відповідальності обласної державної служби зайнятості визначені такі:

- участь у реалізації заходів соціального захисту населення;
- надання соціальних послуг особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

На роботодавців покладені відповідальні обов'язки бронювання робочих місць для працевлаштування осіб, які не спроможні конкурувати на ринку праці, та участі у реалізації заходів соціального захисту населення регіону.

7. Створення робочих місць. Головна відповідальність за створення робочих місць покладається на роботодавців. При цьому відповідальність обласної державної адміністрації полягає в участі у розробленні пропозицій щодо створення робочих місць у різних секторах регіональної економіки та прийнятті рішень про створення спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю. А обласна державна служба зайнятості повинна виконувати відповідальне завдання щодо сприяння створенню робочих місць через допомогу безробітним в організації власного бізнесу та громадських робіт для незайнятого населення.

8. Працевлаштування. За ефективне працевлаштування на регіональному ринку праці відповідає обласна державна служба зайнятості, основними завданнями якої визначено: надання посередницьких послуг населенню та роботодавцям; видача дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства.

Обласна державна адміністрація повинна виконувати відповідальне завдання забезпечення робочими місцями інвалідів.

За наймання робочої сили та залучення її до сфери зайнятості є відповідальними роботодавці. При цьому самі безробітні та незайняті громадяни відповідальні за активний пошук роботи або власне працевлаштування через самозайнятість.

9. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Відповідальність за даний напрямок покладається на обласну державну адміністрацію, яка відповідає за виконання суттєвих завдань:

- організаційно-консультаційне та інформаційне забезпечення професійного навчання кадрів;
- формування обсягів цільової підготовки фахівців та забезпечення їх працевлаштування;

- прогнозування потреби області у фахівцях різних спеціальностей;
- координацію роботи з укладання договорів між професійно-технічними, вищими навчальними закладами та підприємствами, установами, організаціями про підготовку кадрів;
- підготовка регіонального замовлення на професійне навчання фахівців;
- участь у забезпеченні профнавчання працівників для галузей агропромислового виробництва;
- сприяння здобуттю освіти, набуттю кваліфікації інвалідами;
- організацію здобуття засудженими професій, що мають попит на ринку праці;
- участь у впровадженні заходів з перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва;
- контроль за діяльністю навчальних закладів;
- розроблення пропозицій щодо вдосконалення системи підготовки (перепідготовки) кадрів у сфері економіки та управління.

Основними завданнями обласної державної служби зайнятості згідно з її соціально відповідальними компетенціями визначені такі:

- організаційно-консультаційне та інформаційне забезпечення професійного навчання кадрів;
- визначення напрямків та обсягів для незайнятого населення;
- забезпечення профнавчання за допомогою засобів ДСЗ;
- контроль за діяльністю навчальних закладів.

10. Профорієнтаційна робота. За визначення напрямків та обсягів профорієнтаційної роботи для незайнятого населення відповідає обласна державна адміністрація. Відповідальність за профорієнтаційну роботу покладається також на обласну державну службу зайнятості, яка повинна виконувати завдання надання послуг зайнятому та незайнятому населенню, працівникам, які бажають змінити професію або підлягають вивільненню.

11. Громадські роботи для населення. Обласна державна адміністрація відповідає за забезпечення проведення громадських ро-

біт для безробітних та незайнятих громадян. При цьому основним відповідальним завданням обласної державної служби зайнятості визначено сприяння організації громадських робіт. А на роботодавців покладено відповідальність за проведення таких робіт згідно з укладеними договорами.

12. Мотивація до праці. На обласну державну адміністрацію та державну службу зайнятості покладено відповідальність за участь у розробленні та організації заходів щодо посилення мотивації до праці та працевлаштування населення регіону.

За вдосконалення організації, оплати та нормування праці в напрямку посилення її мотивації безпосередньо відповідають роботодавці. А громадяни повинні бути активними учасниками заходів, спрямованих на посилення їхньої мотивації до працевлаштування та зайнятості.

Проблеми зайнятості населення та посилення соціальної відповідальності соціальних партнерів на ринку праці, на наш погляд, важливо вирішувати в найтіснішому зв'язку з регіональними програмами стратегічного розвитку, з принципами та цільовими настановами, покладеними в їх основу. Однак відсутність узгодженого впливу на зайнятість населення з боку адміністративних, економічних, освітніх, соціально-трудова регіональних структур, слабка розвиненість інструментів і механізмів оцінки стану сфери праці та зайнятості, низька ефективність впливу управлінських дій на суб'єкти господарювання і населення, що бажає брати участь у суспільно-корисній праці, свідчить про брак на даний час науково обґрунтованого підходу до управління зайнятістю населення в регіонах країни.

2.5. Розвиток системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості населення регіону

Сьогодні соціальну відповідальність у сфері зайнятості доцільно розглядати як систему добровільних взаємовідносин між найманим працівником, роботодавцем і суспільством, спрямовану на вдосконалення соціально-трудова відносин, підтримання соціальної стабільності в трудовому колективі, а отже, суспільстві в цілому. Акту-

альність упровадження концепції соціальної відповідальності в практику регулювання відносин сфери зайнятості населення обумовлена об'єктивними реаліями сучасності: зниженням економічної активності населення у працездатному віці, старінням економічно активного населення, застійним характером безробіття, зменшенням соціальних гарантій, декларованих державою.

Утім поступово українські вчені, політики і вищий менеджмент починають розуміти необхідність реалізації принципів соціальної відповідальності в суспільстві та в діяльності соціальних партнерів у сфері зайнятості. Формується розуміння необхідності переходу від соціального захисту працівників і населення до соціальної відповідальності держави, соціальних інститутів, індивідів, до їхніх партнерських відносин. При цьому використовуються як традиційні форми реалізації окремих питань соціальної відповідальності роботодавців на підприємствах (забезпечення сучасними робочими місцями, гідною заробітною платою, формування соціальної інфраструктури, розроблення та реалізація колективних договорів тощо), так і відносно нові, притаманні ринковим відносинам (добročинність, філантропія, створення різних фондів, участь у соціальних програмах різного рівня — від місцевих до міжнародних). Дедалі більше влада в Україні орієнтується на нормативи та принципи міжнародних організацій, використовує іноземний досвід¹.

Однак у розвитку соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості є й істотні недоліки:

- недостатня законодавча база, яка визначає відносини соціальної відповідальності держави, регіонів, суб'єктів на ринку праці;

- слабе виконання законів і нормативних положень загалом та щодо соціальної відповідальності зокрема;

- повільний перехід від соціального захисту населення до соціальної відповідальності всіх суб'єктів ринкових відносин у сфері зайнятості;

- орієнтація в галузі соціальної відповідальності не на європейські і світові стандарти, а на мінімальні в умовах України по-

¹ Булеєв І. П. Стратегія розвитку міста і соціальна відповідальність суб'єктів відносин: держава, регіон, бізнес, громадянин / І. П. Булеєв // Економіка та держава. — 2008. — № 12. — С. 8—9.

казники (мінімальна заробітна плата, брак науково обґрунтованих соціальних стандартів тощо);

— брак диференційованого підходу до напрямів і завдань соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості;

— відсутність методів оцінки соціальної відповідальності держави, соціальних інституцій, індивідів, а також дієвих механізмів реалізації соціальної відповідальності.

За сучасних умов необхідно формувати багаторівневу систему соціальної відповідальності у сфері зайнятості за допомогою залучення партнерів сфери зайнятості й усього суспільства в соціально відповідальний процес з метою ефективного вирішення завдань соціального та економічного характеру з додержанням балансу інтересів усіх сторін.

За рівнем розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості передбачає:

1) мікровідповідальність, тобто відповідальність на рівні роботодавця та громадянина — соціальна відповідальність роботодавця перед працівниками власного підприємства і суспільством у всіх її виявах, а громадянина — перед суспільством і родиною за економічно активну життєву позицію;

2) мезовідповідальність, тобто відповідальність на рівні регіону — соціальна відповідальність місцевої влади перед мешканцями регіону в усіх її виявах;

3) макровідповідальність, тобто відповідальність на рівні національної економіки — соціальна відповідальність держави перед жителями всієї країни в усіх її виявах.

У системі соціальної відповідальності партнерам у сфері зайнятості важливо керуватися певним набором організаційних і методичних принципів, серед яких виділимо такі:

— організаційні принципи — рівноправність сторін, інформаційна відкритість, структурованість, комплексність, індивідуальний підхід, законодавче забезпечення;

— методичні принципи — розмежування функцій, різноманіття форм і способів взаємодії, інноваційність, моніторинг результатів.

Ефективне функціонування багаторівневої системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості можливе лише за умов актив-

ної соціально відповідальної діяльності всіх її суб'єктів як партнерів. Оскільки соціально відповідальна поведінка партнерів сфери зайнятості поширюється на суспільство в цілому, то активізуються всі процеси становлення інститутів громадянського суспільства, формується та поширюється активний соціально-економічний простір, який поступово залучає до себе нові верстви суспільства, створюються умови для дальшого розвитку соціально орієнтованої економіки. Тим самим дедалі більшою мірою забезпечується самоактуалізація не тільки людини, але й суспільства в цілому.

Важливо підкреслити такі особливості сучасного розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості:

- Соціальна відповідальність внутрішньо властива всім партнерам сфери зайнятості.

- Соціальна відповідальність на рівні роботодавця — це створення, збереження і збільшення кількості та якості робочих місць, своєчасна виплата податків та заробітної плати, навчання персоналу, партнерські відносини із соціальними та державними інститутами.

- На рівні структур влади соціальна відповідальність розширюється і поглиблюється. Приходить розуміння необхідності розвитку соціальної сфери та інфраструктури, формування нових громадських соціальних інститутів.

- Соціальна відповідальність, зберігаючи елементи доброчинності, орієнтується на вкладання коштів у соціальні інвестиції, об'єктом яких стає персонал підприємств, місцеві спільноти, населення, нарощування людського капіталу, його здатності здійснювати інноваційну діяльність.

- Наукова, політична і бізнес-еліта повинні розуміти і сприяти реалізації основних принципів сучасної соціальної відповідальності: добровільність узяття і реалізації соціальних зобов'язань; взаємна вигода компаній і суспільства від діяльності у сфері соціальної відповідальності; різноманіття форм, методів і напрямів реалізації принципів соціальної відповідальності.

- Кожен суб'єкт ринкових відносин у сфері зайнятості (державна, роботодавець, індивідуум) повинен бути суб'єктом соціа-

льної відповідальності, яка розширюється і поглиблюється в міру формування громадянського суспільства.

- Передові підприємства України мають досвід реалізації принципів соціальної відповідальності. Важливою формою її реалізації мають стати соціальні договори (контракти), укладені між підприємствами, громадськими інститутами, органами державного управління національного, регіонального, місцевого самоврядування.

- Системний підхід до проблем соціальної відповідальності дасть змогу глибше вирішувати ці питання на всіх рівнях, доповнивши проблему соціального захисту громадян соціальною відповідальністю держави, роботодавців, соціальних інститутів, громадян.

- Необхідно активізувати наявні механізми забезпечення зайнятості, розробити та впровадити механізми посилення соціальної відповідальності всіх суб'єктів ринкових відносин у сфері зайнятості (держави, громадянського суспільства з його інститутами, роботодавців, трудових колективів, індивідів). Завдання у сфері соціальної відповідальності в царині зайнятості слід диференціювати для її партнерів.

- Доцільно розробити й упровадити методики рейтингової оцінки соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості.

- Для координації робіт доцільно розвивати соціальну відповідальність державної служби зайнятості, у діяльність якої має входити видання аналітичних матеріалів з питань соціальної відповідальності у сфері зайнятості, проведення опитувань громадської думки та консультацій з даної проблематики. Подібна діяльність організації сприятиме розумінню владою значущості соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості, а серед роботодавців — розуміння стратегічного значення соціальної відповідальності як фактора підвищення конкурентоспроможності компанії і зміцнення її позитивної репутації серед населення.

Розвиток соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості населення регіону передбачає ефективне функціонування системи механізмів (рис. 2.4).

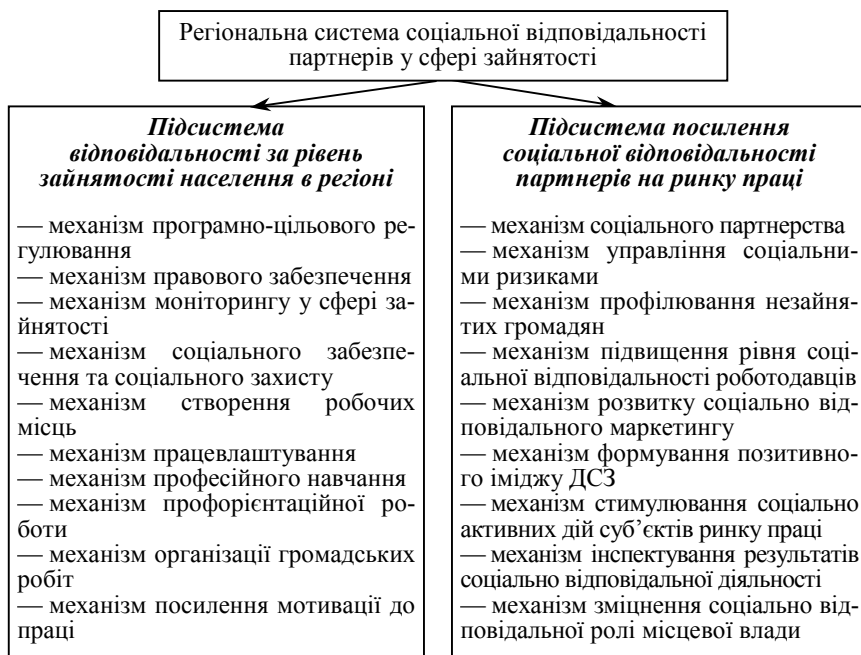


Рис. 2.4. Система соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості населення регіону

У регіональній системі соціальної відповідальності у сфері зайнятості необхідно виділити дійову силу, що забезпечить баланс соціально-економічних інтересів та ризиків. Цією силою має стати місцева (регіональна, міська) адміністрація. Ефективність її дій обумовлена розумінням своєї ролі в системі соціальної відповідальності, а також інструментами, що використовуються.

На наш погляд, важливо дати відповідь на запитання: як суспільство (в особі влади) реагує на соціально відповідальну поведінку роботодавців та може стимулювати її? На практиці треба реалізовувати крім фінансових нефінансові методи.

Регіональна адміністрація заінтересована у створенні позитивного іміджу підприємств, що працюють на території регіону. Поширеними засобами мають стати:

- регіональні конкурси і премії в галузі соціальної відповідальності;

— інформаційна підтримка заходів компаній, що реалізуються в рамках соціальних програм регіону і самих компаній.

Крім того, регіональні адміністрації повинні надавати:

— субсидування щодо фінансового впровадження процедур та заходів, спрямованих на підвищення соціальної відповідальності регіональних компаній;

— фінансування та організаційну підтримку семінарів з обміну досвідом, навчальних семінарів у галузі менеджменту, у тому числі в соціальній сфері;

— методичну допомогу регіональним компаніям у вдосконаленні взаємодій «роботодавець — працівник»;

— фінансування підготовки фахівців.

Планування й реалізація заходів, спрямованих на розвиток соціальної відповідальності в регіоні, мають здійснюватися за зрозумілими і прозорими правилами в рамках політики підтримки підприємств у сфері соціальної відповідальності (наприклад, за регламентами проведення конкурсів, регламентами асигнування бюджетних коштів регіону). Оскільки загальних рекомендацій для розроблення таких правил немає, у регіоні мають діяти свої правила, адаптовані до територіальної, національної, соціальної та економічної специфіки регіону.

Зауважимо, що органи влади орієнтуються на захист працівника як найбільш уразливого партнера трудових відносин. На рівні регіону ці орієнтири трансформуються в конкретні управлінські завдання. Для мінімізації соціальних ризиків та управління ними потрібно:

— зберегти і розвинути кадровий потенціал регіону, сприяти активізації здібностей громадян до продуктивної праці, підтримувати їхню трудову ініціативу;

— захищати законні права громадян України, які постійно проживають у державі;

— забезпечити ефективну зайнятість через створення робочих місць з привабливими умовами праці;

— сприяти реалізації прав громадян на безпечну для життя і здоров'я працю і гідну її оплату;

— формувати мотивацію до підвищення соціальної відповідальності роботодавців, у тому числі за допомогою підтрим-

ки соціально відповідальних роботодавців (політика протекціонізму).

Розв'язання зазначених завдань, на нашу думку, є на стику трьох напрямів: економічної політики в інтересах зайнятості (включаючи сприяння підприємницькій діяльності та самозайнятості), регіональної кадрової політики і державної політики сприяння зайнятості.

Відповідальність за проведення економічної політики в інтересах зайнятості має бути покладена на фінансово-економічний блок, а також на галузеві управління. Вважаємо, що вельми значна роль у даному питанні належить адміністраціям муніципальних утворень і сільських поселень.

Прямий обов'язок обласної державної служби зайнятості населення (ОДСЗ) — здійснення політики сприяння зайнятості населення. Основними діями в цьому напрямку є: організація і координація діяльності з працевлаштування громадян (у тому числі із самозайнятості), із професійної підготовки і перепідготовки, соціальної підтримки безробітних громадян та громадян, які шукають роботу.

Основними завданнями обласних і районних державних адміністрацій мають стати:

- удосконалення правової бази з метою створення інституту соціально відповідальних роботодавців;

- координація діяльності державних і муніципальних органів виконавчої влади, професійних спілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців;

- соціальна експертиза проектів і програм соціально-економічного розвитку регіону, договорів про соціально-економічне співробітництво адміністрації регіону із суб'єктами господарювання на предмет створення і збереження робочих місць, додержання корпоративної соціальної відповідальності; для цього в ОДСЗ має бути сформований новий структурний підрозділ — відділ соціальної експертизи та державної експертизи умов праці;

- створення інформаційної системи регіонального ринку праці;

- пропагування принципів соціальної відповідальності через ЗМІ.

Отже, формування інституту соціально відповідальних роботодавців має стати інноваційним соціальним мегапроектом в регіоні.

Формування соціально відповідальної поведінки будується на правовій основі. У зв'язку з цим адміністрації областей мають ухвалити постанови «Про підвищення соціальної відповідальності роботодавців області» та «Про проведення щорічного обласного конкурсу “Ліпший соціально відповідальний роботодавець року”».

Чіткому розумінню поняття «соціально відповідальний роботодавець» сприятимуть запропоновані єдині критерії віднесення роботодавців до цієї категорії, які можна згрупувати в чотири блоки: трудове законодавство, соціальне партнерство, заробітна плата, охорона праці. Наголосимо, що в підґрунтя цих критеріїв мають бути покладені законодавчі норми. Відповідно до даних критеріїв у регіоні важливо створити реєстр соціально відповідальних і соціально орієнтованих роботодавців.

Для підвищення статусу соціально відповідального роботодавця в суспільстві в регіонах доцільно заснувати почесні звання «Соціально відповідальний роботодавець області» та «Соціально орієнтований роботодавець області». Для одержання статусу роботодавця на добровільній основі має подати до ОДСЗ декларацію про відповідність своєї діяльності встановленим критеріям соціальної відповідальності. Термін дії сертифіката «Соціально відповідальний роботодавець області» має становити 3 роки, «Соціально орієнтований роботодавець» — 1 рік.

Система протекцій на різних рівнях (регіону, муніципальних утворень) забезпечує пріоритет соціально відповідальних і соціально орієнтованих роботодавців у одержанні державного фінансування та інших форм підтримки. На наш погляд, робота з формування соціально відповідальної поведінки роботодавців стала б ще ефективнішою, якби статус соціально відповідального роботодавця враховувався під час проведення конкурсів на державні закупівлі товарів, робіт, послуг, а також у наданні тих чи інших державних послуг і виділенні квот, у тому числі на залучення іноземної робочої сили.

У перспективі стосовно до соціально відповідальних і соціально орієнтованих роботодавців ОДСЗ можуть внести пропозиції до Державної інспекції праці про непроведення в них щорічних планових перевірок. Такі дії з боку органів регіонального управління можна розцінювати як сертифікат довіри.

Також мотивації соціально відповідальних роботодавців до безперервного поліпшення соціально-трудових відносин і розвитку соціального партнерства та підтримці духу здорової змагальності в соціально відповідальних роботодавців сприятиме обласний щорічний конкурс «Ліпший соціально відповідальний роботодавець року». Цей конкурс може стати регіональним етапом всеукраїнського конкурсу «Організація високої соціальної ефективності».

Формування соціально відповідальної поведінки роботодавців у регіоні здійснюватиметься за тісної взаємодії органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців та профспілок. Зобов'язання сторін потрібно закріпити в Регіональній угоді між обласною радою профспілок, обласними об'єднаннями роботодавців та обласною адміністрацією виконавчої влади, а також у міських та районних територіальних угодах. Важливо визначати рейтинг соціальної відповідальності муніципальних утворень регіону. Розробляти критерії віднесення роботодавців до соціально відповідальних необхідно за участі обласної ради профспілок.

Обласний конкурс «Ліпший соціально відповідальний роботодавець року» доцільно проводити за безпосередньої участі органів виконавчої влади краю й місцевого самоврядування, обласних об'єднань роботодавців і профспілок. Їхні представники повинні входити до складу експертної робочої групи. Підсумки конкурсу згідно з затвердженим положенням підбиватиме обласна тристороння комісія з регулювання соціально-трудових відносин.

Кваліфікація поведінки роботодавця на ринку праці буде оцінюватися за допомогою соціальної експертизи. Для безпосереднього проведення експертизи та підготовки висновків за її результатами в Управліннях праці та соціального захисту населення державних адміністрацій необхідно сформувати відділ со-

ціальної експертизи та державної експертизи умов праці. До завдань фахівців відділу входить перевірка обласних програм, інвестиційних проектів та угод про соціально-економічне партнерство між адміністрацією області і суб'єктами господарювання, добровільних декларацій роботодавців на предмет їх відповідності принципам корпоративної соціальної відповідальності. Висновки соціальної експертизи будуть ураховуватись у вирішенні питання про присвоєння звання «Соціально відповідальний роботодавець».

Ефективне функціонування інституту корпоративної відповідальності вимагає організації системи збору та зберігання інформації про ринок праці, а також її постійного аналізу. Це уможливить підготовку та прийняття грамотних управлінських рішень у процесі регулювання ринку, задоволення потреб в інформації всіх учасників ринкових відносин.

Отже, вважаємо за доцільне створити єдиний інформаційний простір ринку праці регіону, який поєднає три електронні ресурси:

1. Реєстр соціально відповідальних і соціально орієнтованих роботодавців регіону (у відкритому доступі на сайті ОДСЗ).

2. Державний кадастр трудових ресурсів регіону. Це електронний банк, в який будуть занесені дані про висококваліфікованих працівників. Унесення до бази даних інформації про працівника здійснюватиметься на добровільній основі. Громадяни, відомості про яких увійдуть до кадастру, утворять активний кадровий резерв регіону.

3. Електронний державний кадастр робочих місць. Зміст кадастру являтиме собою докладний опис робочих місць за підсумками їх атестації. Унесення робочих місць до кадастру є гарантією їх відповідності нормативам, орієнтиром надійності і безпеки для працівників під час працевлаштування.

Наведені електронні ресурси дозволять скоротити час на працевлаштування, а також сформувати зовнішній кадровий резерв для соціально відповідальних роботодавців. Це дасть можливість претендентам на роботу та роботодавцям своєчасно одержувати необхідну й вірогідну інформацію про попит та пропонування на регіональному та національному ринках праці.

Україні важливо, щоб політика у сфері корпоративної соціальної відповідальності була прозора для населення, роботодавців, громадськості. Із цією метою використовуються різні медійні інструменти. Так, сертифікати соціально відповідальним роботодавцям доцільно вручати в урочистих умовах, цю подію треба широко висвітлювати в ЗМІ.

Доступність інформації про концепцію соціальної відповідальності можна забезпечувати за допомогою спеціального розділу на сайті ОДСЗ (наприклад, «Регіональний ринок праці: соціальний вимір взаємин»). У розділі наводяться всі нормативні акти, пов'язані з управлінською програмою дій у сфері соціальної відповідальності, електронні інформаційні ресурси регіонального ринку праці, опубліковані в пресі статті на цю тему тощо.

На думку фахівців, у перспективі держава передаватиме бізнесу чимраз більший обсяг соціальних функцій. Бізнес, у свою чергу, братиме на себе дедалі ширші соціальні зобов'язання. Це пояснюється в основному браком ресурсів державного бюджету для проведення тієї соціальної політики, на яку чекає суспільство, і зростаючою роллю великих корпорацій у розвитку регіонів. Іншою обставиною, що підвищує соціальну орієнтованість бізнесу, є те, що економічне зростання сьогодні багато в чому визначають нематеріальні чинники і насамперед людський потенціал.

У даний час конкурентоспроможність фірм нерозривно пов'язана з новітніми технологічними досягненнями, що спираються на інтелектуальний капітал. У площині ринку праці — це якість робочої сили, мотивація працівників та ін. Щоб бути конкурентоспроможним, роботодавцю вигідно підвищувати кваліфікацію своїх працівників; щоб утримати цінних працівників на своєму виробництві, роботодавець змушений застосовувати систему пільг.

Зазначимо, що рівень соціальної відповідальності має стати базовим, що випливає з норм трудового законодавства. Щоб підвищити цей рівень, необхідні в першу чергу серйозні зусилля роботодавців, що підтверджується світовою практикою і вітчизняним досвідом.

У рамках системи державного регулювання в Україні немає механізму формування соціальної відповідальності у сфері зайнятості як системи, а різні форми соціально відповідальних дій застосовуються стихійно, безсистемно. Тому треба відмовитися від випадкових, періодичних і розрізнених заходів державного впливу на процес формування цивілізованої системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості. Створення багаторівневої системи соціальної відповідальності дозволить не просто координувати соціально відповідальні дії держави, суспільства, роботодавців та найманих працівників, а й управляти всім процесом соціальної відповідальності на макро-, мезо- та мікрорівні.

Слід підкреслити, що запропонована багаторівнева система соціальної відповідальності у сфері зайнятості не створюється заново, а розвивається на основі наявної системи тристороннього партнерства, переважно орієнтуючись на людину, на створення реальних умов, достатніх для її всебічного (а не тільки економічного) розвитку. Отже, упровадження багаторівневої системи соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості, яка спрямована на активізацію їхньої соціально відповідальної поведінки, уможливить забезпечення дальшого розвитку соціально орієнтованої економіки за допомогою формування та поступового розширення активного соціально відповідального простору життєдіяльності всіх членів суспільства.



ЛІТЕРАТУРА

Гришина Т. Социальная ответственность профсоюзов: как ее понимать? / Т. Гришина // Человек и труд. — 2010. — № 3. — С. 45—48.

Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8.

Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua>

Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 3. — С. 3—9.

Либоракина М. И. Социально ответственный бизнес: глобальные тенденции и опыт стран СНГ / М. И. Либоракина. — М. : Фонд «Ин-т экономики города», 2001.

Лопатинська А. М. Теоретичні основи соціальної відповідальності організації / А. М. Лопатинська // Економіка АПК. — 2010. — № 10. — С. 142—146.

Міненко М. А. Визнання принципів соціальної відповідальності професійними виробничими об'єднаннями та їх учасниками / М. А. Міненко // Економіка АПК. — 2008. — № 7. — С. 136—140.

Онiкiєнко В. В. Методологія соціалізації ринку праці в Україні / В. В. Онiкiєнко, В. І. Герасимчук // Зайнятість та ринок праці. — 2003. — Вип. 18.

Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Х. : ХНУ ВС, 2008. — 199 с.

Сперанский В. И. Социальная ответственность личности: сущность и особенности формирования / В. И. Сперанский. — М. : Изд-во МГУ, 1987.

Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

Социальная политика : энциклопедия / под ред. Н. А. Волчина, Т. С. Сулимова. — М. : Альфа-Пресс, 2006.

Столковский Б. Г. Социальная ответственность российского бизнеса в сфере трудовых отношений / Б. Г. Столковский // Социально ответственный бизнес и проблемы межсекторного взаимодействия. — М., 2005. — С. 48—74.

Трофимова И. Н. Социальная ответственность бизнеса: дисбаланс ожиданий и интересов // Социально ответственный бизнес и проблемы межсекторного взаимодействия. — М., 2005. — С. 29—47.

Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України : монографія / [О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська та ін.] ; НАН України ; Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 488 с.

Философский энциклопедический словарь. — М., 1989. — С. 453.

Хара В. Побудова соціальної держави — загальне національне завдання / В. Хара, В. Новіков // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 3. — С. 27.

Чубала А. Соціальна відповідальність як інструмент побудови іміджу підприємства / А. Чубала // Маркетинг в Україні. — 2010. — № 4. — С. 56—60.

Швецова-Водка Г. Методична спрямованість і професійна відповідальність / Г. Швецова-Водка // Вища школа. — 2008. — № 3. — С. 95—100.

McKeon R. The Development and Significance of the Concept of Responsibility / R. McKeon // Revue Internationale de Philosophie. — 1957. — № 39. — Р. 3—32.

Dimock M. E A Philosophy of Administration / M. A. Dimock — NY : Harper & Brothers, 1958.

Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P. F. Drucker. — NY : Harper & Row, 1974. — 840 p.

ЕКОЛОГІЧНИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

3.1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

За сучасних умов екологічна відповідальність є лише однією зі складових соціальної відповідальності, проте у період становлення останньої вона була її домінантою. Посилення уваги суспільства до соціального компоненту відповідальності обумовлено загальною соціалізацією економічного життя, розвитком теорії людського капіталу, концепцій людського розвитку та соціального капіталу.

До визначення сутності екологічної відповідальності немає єдиного підходу. Екологічна відповідальність по-різному інтерпретується представниками різних економічних напрямів. Згідно з класичним підходом екологічна відповідальність виникла під дією екологічного законодавства: щоб уникнути санкцій, підприємства змушені були переглянути свою екологічну політику і вжити заходів для зменшення негативного впливу своєї діяльності на навколишнє середовище. Відповідно до неокласичного підходу екологічна відповідальність є наслідком не лише нормативно-правових обмежень, а й моральної відповідальності виробників за заподіяння шкоди природі¹.

Концепція стійкого розвитку є органічним синтезом класичних та неокласичних підходів. Вона поєднує у собі обмеження, встановлені екологічним законодавством, та моральні зобов'язання представників бізнесу. Згідно з цією концепцією екологічна відповідальність перестає бути чимось примусовим, вона перетворюється на внутрішні правила ведення бізнесу. Проте, зазначимо, що дотримання компанією принципів екологічної відповідальності не завжди відбувається лише з метою збереження навколишнього середовища, у цьому є і певна фінансова вигода.

¹ DesJardins J. Corporate Environmental Responsibility / J. DesJardins // Journal of Business Ethics. — Vol. 17. — № 8. — P. 825—838.

Теоретичним підґрунтям дослідження екологічного напрямку соціальної відповідальності стали концепції «екологічної модернізації», «рефлексії ризику», «нової екологічної парадигми», стратегія екологічного маркетингу тощо.

Концепцію екологічної модернізації запропоновано вченими Вільного університету Берліна (Дж. Хубер (J. Huber), У. Саймоніс (U. Simonos)) на початку 1980-х років. Подібні ідеї висвітлено у працях А. Розенфельда (A. Rosenfeld), А. Ловінс (A. Lovins), Р. Кемпа (R. Kemp). Подальшого розвитку концепція екологічної модернізації набула у працях А. Мола (A. Mol) та Д. Сонненфельда (D. Sonnenfeld)¹.

Принциповим положенням даної концепції є те, що навколишнє середовище — це основне джерело економічного зростання та розвитку промисловості. Тобто для забезпечення розвитку суспільства потрібно гармонійно поєднувати економічні та екологічні аспекти: продуктивне використання корисних копалин, води, ґрунтів та інших природних ресурсів може бути джерелом для майбутнього економічного зростання, а також для підвищення продуктивності праці й капіталу. Такого взаємовигідного поєднання можна досягти за допомогою підвищення ефективності використання природних ресурсів та енергії поряд із запровадженням системи екологічного менеджменту, використанням нових екологічно чистих технологій, переорієнтацією на «зелене» виробництво. Тож екологічна модернізація утверджує людиноорієнтовану модель управління природним середовищем, що все ж не виключає споживацьке використання ресурсів природи.

У рамках концепції екологічної модернізації досліджується низка питань, пов'язаних з прогресивним розвитком інноваційних екологічних технологій, «модернізацією» екологічної свідомості, переходом до екологічно орієнтованої поведінки, зміни суспільних цінностей. Ідеї екологічної модернізації тісно переплітаються з ідеями концепції стійкого розвитку, промислового метаболізму, промислової екології та ін.

¹ Mol, A.P.J. (2000) Ecological Modernisation around the World: An Introduction. *Environmental Politics*, 9:1,1-14 / A.P.J. Mol, D.A. Sonnenfeld [Electronic resource]. — Available from : <http://dx.doi.org/10.1080/09644010008414510>

Концепцію «суспільства ризику» запропоновано німецьким соціологом У. Беком (U. Beck) та американським дослідником Е. Гідденсом (A. Giddens)¹. У сучасній науці цей підхід дістав назву «рефлексія ризику», і є одним з провідних напрямів соціо-екологічних досліджень на Заході. Значним поштовхом для розвитку даної концепції стала Чорнобильська катастрофа. У рамках цієї концепції досліджується суспільна реакція на появу та поширення соціально-екологічних ризиків, які виникають під дією соціальних, економічних та техногенних змін. До розуміння рефлексії ризику існує два підходи. Згідно з першим рефлексія ризику є відображенням соціальних та екологічних змін у масовій свідомості. Другий підхід тлумачить рефлексію ризику як зіткнення суспільства з проявами ризиків, яких воно не спроможне позбутися. Вагомий внесок у розвиток цих ідей зробив російський дослідник О. Яницький².

Концепцію «нової екологічної парадигми» запропонували Р. Данлоп (R. Dunlop), У. Каттон (W. Cotton) та інші наприкінці 1970-х років. Головна проблематика даної концепції полягає у дослідженні змін у глобальному середовищі та їх соціально-культурній інтерпретації. Такий підхід передбачає існування нерозривного взаємозв'язку людини, соціальних систем та біосфери. Американські дослідники зазначають, що люди з притаманними їм якостями (культура, технологія), тим не менше, залишаються одними із багатьох живих організмів, що населяють глобальну екосистему, біосферу; людська діяльність входить до складної системи причинно-наслідкових зв'язків природної матерії, винятковість людини як культурної істоти не відмінє стосовно до неї дії законів природи³. Тобто концепція «нової екологічної парадигми» тісно пов'язана з Міжнародною Конвенцією зі збереження біорізноманіття⁴. «Нова екологічна парадигма» по-

¹ Beck, U. Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order / U. Beck, A. Giddens, S. Lash. — Cambridge : Polity Press, 1994.

² Яницький О. Н. Социология риска: ключевые идеи / О. Н. Яницький // Мир России. — 2003. — Т. XI. — № 1. — С. 3—35.

³ Cotton W. Environmental sociology: A new paradigm / W. Cotton, R. Dunlop // American sociologist. — 1978. — Vol. 13. — № 2.

⁴ Convention on biological diversity [Electronic resource]. — Available from : <http://www.cbd.int/>

новому привертає увагу суспільства до проблем природи, збереження навколишнього середовища.

Стратегія екологічного маркетингу стала новим концептуальним підходом до визначення екологічної відповідальності на основі аналізу екологічної свідомості населення, її розвитку та трансформації. Ідейними засновниками даної стратегії стали К. Хеннісон (K. Hennison) та К. Кіннеар (K. Kinnear). Згідно з даною концепцією потрібно змінювати екологічну поведінку населення за допомогою інструментів маркетингу та гнучких методів трансформації поведінки таким чином, щоб вона стала екологічно орієнтованою¹. Вважаємо, що положення указаної концепції є вкрай важливим для соціально-екологічного моніторингу, адже аналіз змін в екологічній свідомості та поведінці населення є надзвичайно цінним для дослідження глобальних екологічних проблем. Екологічно орієнтоване споживання є одним з найважливіших виявів екологічної відповідальності.

Отже, виходячи з нашого розуміння сутності соціальної відповідальності як багаторівневого феномену (див. розділ 1 та п. 8.1) і узагальнюючи розглянуті вище теоретичні підходи, можна дати таке визначення екологічної відповідальності: *Екологічна відповідальність — це відповідальність людини, підприємства, держави, інститутів суспільства перед сучасними та наступними поколіннями за збереження довкілля, що виявляється у раціональному природокористуванні, ощадливому виробництві та споживанні й інших свідомих діях, спрямованих на поліпшення екологічної ситуації*. Важливо наголосити, що відповідальна діяльність не суперечить не тільки юридичним, але й морально-етичним нормам.

3.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

З 1970-х років людство почало активно перейматися екологічними проблемами, науковці сконцентрували свої зусилля на дослідженні причин порушення еко-соціального балансу та пошуках шляхів поліпшення екологічної ситуації.

¹ Henion, K. E. (1976) Ecological Marketing / K. E. Henion. — Columbus, OH : Grid.

Створення Шведської Національної Агенції захисту навколишнього середовища (SNAEP) у 1967 році визнається першим нормативним кроком до вирішення екологічних проблем у світовій практиці¹. У 1970 році таку саму агенцію було створено у США, що сприяло швидкому ухваленню нормативних документів щодо якості повітря та води.

1973 року розпочала свою роботу Програма захисту навколишнього середовища при Організації Об'єднаних Націй. Загальносвітова стурбованість екологічними проблемами наростала впродовж наступних років, разом з тим збільшувалась кількість нормативних документів, що регламентували видобуток природних ресурсів та обмежували забруднення довкілля. Екологічне законодавство розвивалось надшвидкими темпами — кожна з країн запроваджувала власні екологічні обмеження та встановлювала різні види відповідальності за їх порушення. Для прикладу, тільки в Європі налічується понад 300 законодавчих актів, які регулюють відносини в екологічній сфері².

Важливим кроком у розв'язанні екологічних проблем стало засідання Міжнародної Комісії з питань екології та розвитку (World Commission on Environment and Development) у 1984 році. Підсумком роботи Комісії стало визначення нового напрямку економічного розвитку, за якого задоволення потреб сучасного покоління не повинно відбуватися за рахунок можливостей прийдешніх поколінь задовольняти їхні потреби. Саме концепцію збереження природи без шкоди для економічного розвитку покладено в основу Концепції стійкого розвитку³.

У 1991 році на другій світовій конференції у Роттердамі, присвяченій проблемам екологічного менеджменту, було запропоновано стратегічну концепцію розвитку організацій для досягнення принципів стійкого розвитку. Основною складовою цього документа бу-

¹ About Swedish EPA [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.naturvardsverket.se/en/In-English/Start/About-The-Swedish-EPA/>

² European Commissions. Environment. Implementation of Community environmental legislation [Electronic resource]. — Available from :

<http://ec.europa.eu/environment/legal/implementationen.htm>

³ World Commission on Environment and Development (1987). From One Earth to One World: An Overview. — Oxford : Oxford University Press [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.wsu.edu/~susdev/WCED87.html>

ла екологічна компонента. У доповіді прем'єр-міністра Норвегії наголошувалося, що саме міжнародні корпорації з мінімальним втручанням урядів країн повинні визнати свою відповідальність перед суспільством та природою.¹ Тобто становлення соціальної відповідальності бізнесу розпочалося саме з екологічного аспекту, який, на наш погляд, і нині залишається одним з найважливіших її вимірів.

Концепція екологічної відповідальності органічно поєднує у собі елементи концепції стійкого розвитку, соціальної відповідальності людини та корпоративної соціальної відповідальності.

У рамках становлення феномену глобальної екологічної відповідальності чітко виділено дві тенденції. По-перше, світова спільнота дійшла висновку, що повинна існувати глобальна відповідальність за стан довкілля. Саме це підкреслюється у численних міжнародних домовленостях та регламентовано багатьма угодами. По-друге, громадяни, з одного боку, щоразу більше переймаються тим, як вплине несприятлива екологічна ситуація на їх повсякденне життя, а з іншого — їх цікавить, як вони можуть сприяти вирішенню екологічних проблем та які їхні дії можуть поліпшити екологічну ситуацію. Тобто йдеться про зародження у суспільстві концепції екологічної відповідальності.

В англomовних джерелах використовують два терміни для означення екологічної відповідальності: *environmental responsibility* та *environmental liability*. Перший термін відображає етико-моральні аспекти екологічної відповідальності. Така відповідальність не має нормативного характеру та не закріплена юридично, у своїй екологічній поведінці індивіди та бізнес керуються лише етичними нормами і нормами суспільної моралі, тоді як другий термін використовують у випадках, коли йдеться виключно про юридичну відповідальність. Згідно з цим підходом екологічна відповідальність — це зобов'язання забруднювача довкілля відшкодувати завдану його діяльністю шкоду навколишньому при-

¹ Офіційні документи ООН : Звіт Міжнародної Комісії з питань екології та розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>

родному середовищу (так званий принцип — «забруднювач платить»)¹.

Згідно з українським законодавством такий вид відповідальності класифікують як еколого-правову відповідальність. Остання є відносно новим видом юридичної відповідальності, її настання передбачене нормами екологічного законодавства за скоєння екологічних правопорушень. Відповідальність в екологічному праві є важливим складовим елементом правового забезпечення раціонального природокористування, відновлення екологічних об'єктів і охорони довкілля.

Юридична відповідальність у галузі екології має на меті покарання винних, припинення та попередження порушень законодавства у галузі природокористування і охорони навколишнього природного середовища, а також поновлення порушених прав власників природних ресурсів і природокористувачів².

У юридичній літературі існує два підходи до визначення екологічної відповідальності: позитивний та ретроспективний. Відповідно до позитивного підходу екологічна відповідальність виявляється у дотриманні основних правил взаємодії з навколишнім середовищем з метою збереження стійкої взаємодії між суспільством та природою. Ретроспективний підхід передбачає застосування санкцій до порушників екологічних норм³.

3.3. ФУНКЦІЇ ТА РІВНІ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Суть екологічної відповідальності виявляється через три основні функції: стимулювальну, компенсаційну та превентивну. Вона полягає у збереженні стійкого балансу економічних та екологічних інтересів у процесі господарської діяльності на базі попередження, скорочення й відновлення втрат у природному се-

¹ Rio Declaration on Environment and Development. United Nations Environment Programme Law database [Electronic resource]. — Available from : <http://www.unep.org/Documents/Multilingual/Default.asp?documentid=78>

² Баб'як О. С. Екологічне право України : навч. посіб. для вищих навч. закл. / О. С. Баб'як, П. Д. Біленчук, Ю. О. Чирва. — К. : Атіка, 2000. — 216 с.

³ Тищенко Г. В. Екологічне право : навч. посіб. для студ. юрид. вузів та факультетів / Г. В. Тищенко. — К. : Юмана, 2001. — С. 152—160.

редовищі. Виявом стимулювальної функції є наявність економічних і нормативно-правових стимулів до охорони довкілля. Компенсаційна функція екологічної відповідальності полягає у відшкодуванні збитків, завданих навколишньому природному середовищу, у грошовому чи натуральному виразі. Превентивна функція реалізується у формі примусових засобів впливу на поведінку учасників екологічних відносин застосуванням покарання та відшкодування завданих збитків¹.

Більшість українських підприємств визнають лише юридичну екологічну відповідальність, тобто організовують свою діяльність відповідно до вітчизняного екологічного законодавства. Проте з року в рік зростає кількість підприємств, керівництво яких усвідомлює гостроту глобальної екологічної кризи та намагається зробити свій внесок у поліпшення довкілля. Екологічна складова соціальної відповідальності є однією з ключових вимог виходу українських компаній на світовий ринок, на якому екологічність товарів та послуг є однією з найвагоміших конкурентних переваг. Експортоорієнтовані українські компанії виготовляють продукцію, що відповідає європейським екологічним стандартам, які значно суворіші порівняно з вітчизняними.

Екологічна відповідальність реалізується на різних рівнях. На наш погляд основними рівнями вияву екологічної відповідальності є індивідуальний та колективний. У свою чергу, до складу колективної екологічної відповідальності входять екологічна відповідальність бізнесу, екологічна відповідальність держави та міжнародна екологічна відповідальність.

Індивідуальна екологічна відповідальність.

Передумовою формування екологічної відповідальності людини є набуття екологічних знань, на основі яких формується екологічна свідомість, відображення якої є екологічний світогляд. Екологічна культура є однією з основних передумов становлення екологічної відповідальності. Вона реалізується у формі екологічної поведінки, яка демонструє наявність чи відсутність екологічної відповідальності (рис. 3.1).

¹ Баб'як О. С. Екологічне право України / О. С. Баб'як, П. Д. Біленчук, Ю. О. Чирва.

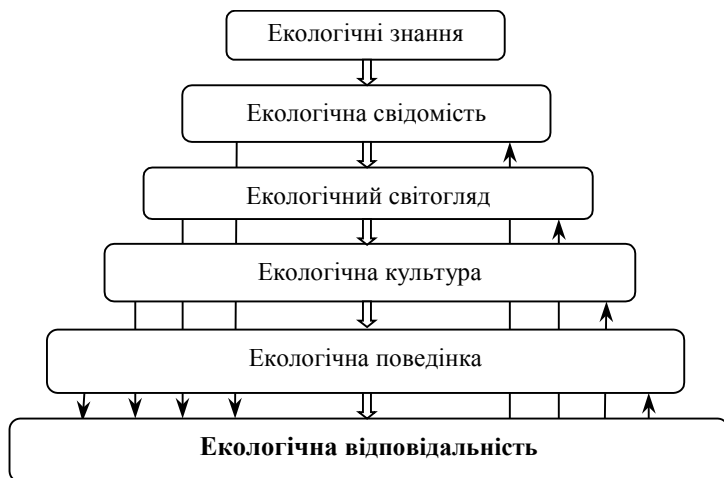


Рис. 3.1. Схема становлення індивідуальної екологічної відповідальності

Передумовою появи екологічного знання є дедалі зростаючі потреби суспільства у доцільній зміні природного середовища водночас із забезпеченням органічного балансу між природою та суспільством. Екологічні знання відображають як існуючий стан соціально-екологічних зв'язків, так й ідеальну взаємодію соціуму та природи у перспективі (раціональне природокористування, збереження основних функціональних характеристик біосфери).

Існує три основних джерела екологічних знань. По-перше, це формальні екологічні знання, які людина здобуває протягом навчання в закладах системи освіти у ході вивчення спеціальних дисциплін, таких як природознавство, географія, екологія, урбо-екологія тощо. По-друге, це неформальні (побутові) екологічні знання, які людина дістає внаслідок екологічного виховання у сім'ї, а також на основі особистих спостережень та власного досвіду. Третім джерелом екологічних знань є засоби масової інформації. З огляду на розвиток сучасних інформаційних та комунікаційних технологій дане джерело є найпотужнішим ретранслятором екологічної інформації. ЗМІ, порівняно з іншими джерелами екологічних знань, мають низку переваг: інформування

значної чисельності населення, цікаве подання інформації, швидке оновлення інформації та ін.

Екологічний світогляд відображає систему поглядів на об'єктивний світ, яка ґрунтується на цілісних уявленнях про нього, розумінні загального взаємозв'язку процесів та явищ, самоцінності всього живого і неживого, ролі й місця людини у Всесвіті¹.

Екологічний світогляд унаслідок осмислення взаємодії людини з природою, одержання нових знань про наслідки такої взаємодії трансформується в екологічну свідомість.

Кожному з названих компонентів відповідає певний ступінь екологічної зрілості: від елементарних екологічних знань, уявлень дошкільного рівня до їх глибокого усвідомлення і практичної реалізації на вищих рівнях. Умовно можна виокремити такі узагальнені рівні екологічної зрілості: початковий (інформативно-підготовчий), основний (базово-світоглядний), вищий, профільно-фаховий (світоглядно-зрілий).

Найбільш поширеним є трактування екологічної поведінки як усвідомленої, цільової діяльності людини чи суспільства, спрямованої на об'єкти, процеси і явища зовнішнього середовища, з якими взаємодіє чи планує взаємодіяти людина². На наш погляд у контексті екологічної відповідальності слід трактувати екологічну поведінку виключно у позитивному аспекті. Знищення природи, хижацьке та навіть просто споживацьке ставлення до довкілля, що теоретично вписується у наведене вище визначення, не можна класифікувати як *екологічну* поведінку. Тобто ми називаємо *екологічною* поведінку і діяльність людей, спрямовану на збереження природного середовища, мінімізацію негативного впливу людини на нього.

Залежно від потреб людини можна виділити два типи цілей, які визначають екологічну поведінку: життєзабезпечувальні цілі, які забезпечують усі форми фізіологічних механізмів життєдіяльності людей, та цілі, спрямовані на задоволення соціальних потреб.

¹ *Игнатова В. А.* Экология и культура: на пути к интеграции : книга для учителя / В. А. Игнатова. — Тюмень : Вектор Бук, 2004. — 262 с.

² *Медведев В. И.* Экологическое сознание : учеб. пособ. — Изд. 2-е, доп. / В. И. Медведев, А. А. Алдашева. — М. : Логос, 2001. — С. 245.

Схематично структуру екологічної поведінки наведено на рис. 3.2.

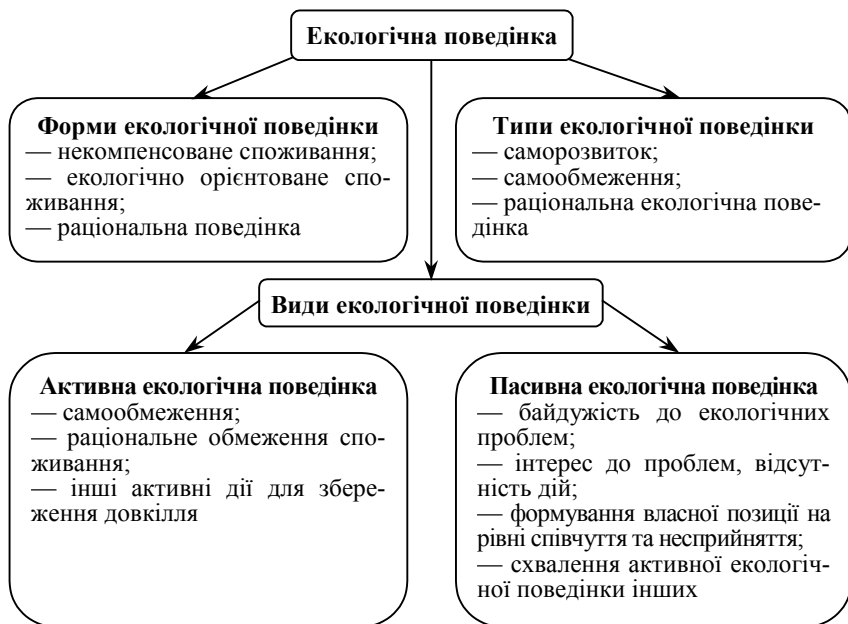


Рис. 3.2. Структура екологічної поведінки

Людина здатна задовольняти свої потреби через дві форми поведінки. Поширеним, звичним і досі є некомпенсоване споживання, за якого лише споживаються природні блага і практично не відбувається їх поновлення. Прикладом такого споживання є видобування корисних копалин, масштабний вилов риби, вирубування лісів, бездумне продукування сміття тощо. Виявом *екологічної* поведінки є споживання, у ході якого відбувається задоволення основних потреб людини і разом з тим створюються резерви, здатні забезпечити необхідний рівень постійного споживання, нейтралізуються шкідливі впливи на природу, переробляються відходи. Для сучасного суспільства актуальною є така форма компенсованого споживання, що здатна зберегти або навіть підвищити рівень споживання для задоволення потреб зростаючої чисельності населення. Це реалізується за допомогою розвитку інноваційних тех-

нологій, постійного наукового пошуку способів підвищення ефективності виробництва, нових джерел задоволення потреб.

Залежно від того, яка форма поведінки домінує, можна виокремити три типи поведінки з погляду її екологічності — самообмеження, саморозвиток, раціональна екологічна поведінка¹.

Сьогодні концепція самообмеження набуває дедалі більшої популярності, проте відчувається спротив з боку буденної споживачької свідомості (посилений маркетингом), яка прагне до необмеженого задоволення потреб. З позиції буденної свідомості більш прийнятною є поведінка в стилі саморозвитку, за якої всі дії людини спрямовуються на розширення можливостей споживання.

Як своєрідний компроміс між різними формами такої поведінки, науковці² пропонують концепцію раціональної екологічної поведінки. Раціональний підхід є незамінним, коли потрібно знайти розв'язання проблеми в умовах серйозних протиріч. Вирішенням проблеми в такому випадку є компроміс, в якому поєднуються різні форми екологічної поведінки.

Залежно від низки умов, які визначаються особливостями екологічної свідомості та деякими зовнішніми обставинами, у тому числі й високим рівнем розвитку екологічних ідей у соціальному оточенні особистості чи колективу, можна виділити два види екологічної поведінки — активну та пасивну.

Для детермінації кожного з цих видів поведінки доцільно застосовувати систему градацій.

Пасивна поведінка має кілька рівнів. Перший рівень — цілкова байдужість до екологічних проблем і на цій основі побудова власної буденної поведінки на основі запозичених у оточення стандартів без зіставлення їх з категоріями «корисно-шкідливо», «потрібно-непотрібно», «дозволено-заборонено», «морально-аморально». Другий рівень — людина виявляє цікавість до екологічних проблем, однак не чинить ніяких дій для їх розв'язання. Третій рівень — побудова моделі екологічної ситуації в узагальненому вигляді та формування особистого ставлення до цієї моделі, тобто відбувається формування власної позиції в спрощеному вигляді —

¹ Медведєв В. И. Экологическое сознание / В. И. Медведєв, А. А. Алдашева. — С. 248.

² Там же.

на рівні співчуття та сприйняття. Найвищою формою пасивної екологічної поведінки (четвертий рівень) є схвальне ставлення до будь-яких виявів активної екологічної поведінки інших. До цієї форми також належить виконання всіх нормативних екологічних приписів, що ґрунтується на страху покарання, а не на внутрішньому переконанні. Варто зазначити, що у випадках, коли екологічна свідомість має егоїстично-хижацький характер, недодержання законодавства слід вважати виявом не пасивної, а активної поведінки¹. Класифікувати її треба як *антиекологічну*.

Пасивність екологічної поведінки обумовлена передусім інституційним середовищем, вихованням, недостатнім рівнем загальної культури людини. Водночас до вибору пасивної поведінки схильні неемоційні люди, ліниві, позбавлені цікавості до життя.

Визначальною ознакою активної форми екологічної поведінки є те, що проблема, на вирішення якої спрямовані дії людини, усвідомлюється саме як екологічна, а поведінка спрямована на збереження чи прогресивне перетворення тієї чи іншої екосистеми, органічною частиною якої відчуває себе людина.

У ході наукових дискусій, які точаться впродовж останніх років, встановлено, що визначальною рисою активної екологічної поведінки є її орієнтація на самообмеження, на раціональне обмеження споживання. Зазначимо, що такий полярний розподіл екологічної поведінки на активну й пасивну, спрямовану на створення й орієнтовану на руйнування, є суто теоретичним, адже на практиці людям, навіть колективам, притаманні змішані типи екологічної поведінки, які поєднують у собі ознаки різних поведінкових типів.

Колективна екологічна відповідальність може виявлятися у трьох формах, серед яких — екологічна відповідальність бізнесу, відповідальність держави та міжнародна екологічна відповідальність.

Екологічна відповідальність бізнесу виявляється у відповідальності перед партнерами, співвласниками, державою як додержання законодавства та контрактів, партнерських угод тощо; як відповідальність перед суспільством за безпеку виробництва та його результатів для життя і здоров'я людей, як мінімізація впливу на навколишнє природне середовище тощо.

¹ Там же.

Одним з найпоширеніших підходів до визначення екологічно відповідальної компанії є підхід, в основі якого лежать три критерії: додержання екологічних зобов'язань, енергетичний та сировинний менеджмент, ефективне залучення стейкхолдерів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**КРИТЕРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНО
ВІДПОВІДАЛЬНОЇ КОМПАНІЇ (СФОРМОВАНО ЗА¹)**

Критерій	Ознаки екологічної відповідності компанії
Дотримання екологічних зобов'язань	• корпоративне бачення компанії повністю відповідає концепції стійкого розвитку; • захист та відновлення природного середовища визначені стратегічними пріоритетами; • усвідомлюється, що економічна система функціонує в рамках екосистеми, яка є обмеженою; • компанія дотримується та діє відповідно до вимог екологічного законодавства; • компанія повною мірою відповідає за шкоду, завдану довкіллю; • заохочується корпоративна культура, заснована на екологічних цінностях
Енергетичний та сировинний менеджмент	• ефективне використання природних ресурсів; • створення й використання відновлюваної енергії та матеріалів; • компанія у своїй діяльності керується системним мисленням; • компанія намагається мінімізувати викиди вуглекислого газу; • відбувається постійний аналіз екологічних досягнень та пошук нових екологічних рішень; • постійно відбувається аналіз екологічних витрат та переваг
Ефективне залучення стейкхолдерів	• компанія інформує місцеві громади та органи влади про екологічні наслідки своєї діяльності; • компанія відповідає перед громадою та іншими стейкхолдерами за свою нинішню і майбутню діяльність, а також за дії, вчинені у минулому; • компанія враховує думки та побажання стейкхолдерів під час розроблення та реалізації власних проєктів; • діяльність компанії є прозорою, включно з інформацією про вплив її діяльності на довкілля; • компанія постійно аналізує та регулярно звітує про вплив своєї діяльності на навколишнє середовище

¹ Defining Corporate Environmental Responsibility: Canadian ENGO Perspectives, 2005. [Electronic resource]. — Available from : http://www.pollutionprobe.org/old_files/Reports/cererreport.pdf

Дедалі більше компаній у світі (незалежно від сфери діяльності чи територіального розміщення) усвідомлюють цінність та конкурентні переваги екологічної відповідальності. Для прикладу, транснаціональна корпорація KPMG з 1996 року активно долучається до різноманітних екологічних ініціатив. Керівництвом KPMG визначено п'ять чинників, за допомогою яких компанія може позитивно впливати на екологічну ситуацію, а саме: раціональне використання води, зменшення споживання паперу, зменшення обсягів споживання традиційних енергоносіїв, використання альтернативних джерел енергії, оптимізація використання транспорту, зниження обсягів відходів. Реалізація екологічних програм у даних напрямках дозволяє компанії заощаджувати близько £ 250,000 щороку¹.

Компанія McDonald's обрала три напрями для вияву екологічної відповідальності своїх ресторанів: підвищення енергоефективності; забезпечення екологічності харчового пакування та зменшення обсягів відходів; «зелений дизайн» ресторанів. Такі заходи дозволи їй стати найбільш екологічною серед фаст-фудів, унаслідок чого суттєво збільшилась кількість клієнтів та підвищились доходи².

Екологічна відповідальність держави у найбільш загальному вигляді виявляється у забезпеченні правового поля та контролі за додержанням екологічного законодавства. Проте екологічну відповідальність держави можна розглядати й у інших аспектах. Так, екологічна відповідальність місцевих органів влади полягає у їх взаємодії з громадою та місцевими недержавними організаціями, з бізнесом. Практичним утіленням такого роду відповідальності можуть бути спільні проекти у галузі екологічної безпеки та охорони довкілля тощо. Екологічна відповідальність освіти та наукових закладів виявляється у формуванні стандартів відповідальної громадянської екологічної поведінки та економічної діяль-

¹ Mazurkevich P. Corporate Environmental Responsibility: Is a common CSR framework possible? / P. Mazurkevich [Electronic resource]. — Available from :

<http://siteresources.worldbank.org/EXTDEVCOMMENG/Resources/csrframework.pdf>

² Офіційний сайт McDonald's. Greener Than Ever [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.mcdonalds.com/us/en/our_story/values_in_action/greener_than_ever.html

ності; екологічна відповідальність науки виявляється у взаємодії з бізнесом шляхом забезпечення виробництва еколого-спрямованими науково-технічними розробками, а також у взаємодії з урядом, що полягає у науковому прогнозуванні та розробленні стратегії стійкого економічного та соціального розвитку.

3.4. ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ВИЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

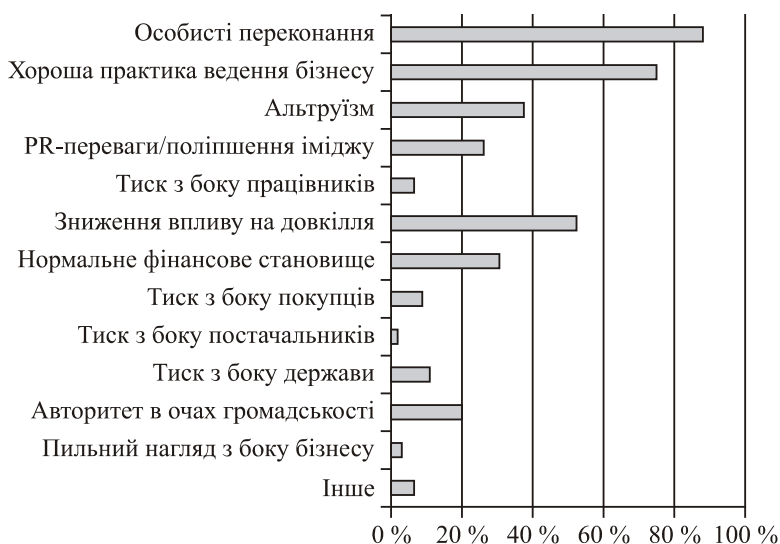
Передумовами становлення інституту екологічної відповідальності бізнесу стали, по-перше, законодавчі вимоги та нормативні обмеження; по-друге, морально-етичні принципи; по третє, необхідність раціонального природокористування як запорука збереження природних ресурсів для використання їх бізнесом у майбутньому.

Сьогодні менеджери та керівники несуть подвійну відповідальність: з одного боку, вони повинні забезпечити максимум прибутковості власникам бізнесу, з іншого — вони відповідають за соціальні параметри, зокрема якість довкілля, перед суспільством. Суспільством установлені мінімальні рамки екологічної відповідальності у вигляді законів та інших нормативних актів. Поряд із цим підприємства та корпорації у своїй діяльності повинні, крім законодавчих обмежень, керуватися ще й принципами суспільної моралі. Адже на сьогодні додержання принципів екологічної етики є однією з основних умов успішного функціонування бізнесу.

Соціальна відповідальність за сучасних умов є не тільки суттєвою конкурентною перевагою, нині вона перетворюється на філософію ведення бізнесу. З огляду на загострення екологічної кризи екологічний аспект соціальної відповідальності набуває дедалі більшого значення.

Поширення екологічної свідомості сприяло тому, що екологічно відповідальними прагнуть бути не тільки великі корпорації, але й представники малого бізнесу. За результатами досліджень Федерації малого бізнесу встановлено, що майже 90 % власників малих підприємств у Євросоюзі та Великобританії, впроваджую-

чи елементи екологічної відповідальності у свою діяльність, керуються особистими переконаннями, понад 50 % роблять це, щоб зменшити негативний вплив від свого бізнесу на навколишнє середовище. Три чверті вважають, що дотримання принципів екологічної відповідальності є нормою ведення бізнесу в сучасних умовах. Близько третини власників малих підприємств переконані, що екологічно орієнтований бізнес може поліпшити імідж компанії та бути її ефективним PR-інструментом. Поряд з цим 20 % представників малого бізнесу вважають, що екологічність їхнього бізнесу дозволить підвищити власний авторитет в очах громадськості (рис. 3.3)¹.



Примітка. Відповідаючи на запитання, можна було вибирати кілька варіантів відповідей.

Рис. 3.3. Основні мотиви ведення екологічно відповідального бізнесу серед власників малих підприємств у Євросоюзі та Великобританії, 2007²

¹ Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.smallbusinessjourney.com/documents/FSBReportonCSRandEnvironment.pdf>

² Ibid. — P. 8.

Тобто переорієнтація власників малого бізнесу на екологічно відповідальну діяльність відбувається добровільно, а не під тиском влади чи контрагентів.

Основними перешкодами переходу до екологічно відповідального ведення власної справи, на думку власників малого бізнесу, є брак коштів (майже 50 %) та часу (понад 40 %). Вагомою перешкодою для запровадження екологічних технологій є бюрократизація, труднощі з пошуком екологічно відповідальних постачальників, брак кваліфікованого та мотивованого персоналу (майже 30 %)¹.

Досвід багатьох компаній засвідчує, що соціальна відповідальність значною мірою корелює з прибутками. З усіх виявів соціальної відповідальності найбільш вираженим (та підтвердженим статистичними даними) є вплив екологічних ініціатив на фінансові результати діяльності компаній. За даними звіту Міжнародної Фінансової Корпорації², компаніям, які працювали на ринках, що динамічно розвивались, та долучались до захисту навколишнього середовища, вдалося знизити витрати, підвищити доходи, а також одержати інші конкурентні переваги. Долучаючись до екологічних ініціатив, або розвиваючи власні екологічні проекти, їм вдалося утвердити імідж соціально відповідальних компаній, глибше проникнути на ринки збуту. Представники бізнесу також відзначили зниження витрат на персонал унаслідок підвищення лояльності працівників та зниження частки прогулів, зменшення витрат на юридичні послуги (значно знизилась кількість позовних заяв, пов'язаних з порушенням екологічних норм) тощо. Поряд із цим додатковими перевагами компаній стало налагодження кооперації з громадами та місцевими органами влади, нагромадження соціального капіталу та ін. На рис. 3.4 наведено переваги, які може одержати компанія від екологічної відповідальності.

Заходи, що їх використовують компанії для поліпшення навколишнього середовища, відрізняються залежно від розмірів компанії, сфери діяльності, рівня розвитку корпоративної культури тощо. Для компаній-виробників проблеми впливу на навко-

¹ Ibid. — Р. 6.

² Офіційний сайт Міжнародної фінансової корпорації [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ifc.org/>

лише середовище виявляються значно гостріше, ніж, скажімо, для компаній, які працюють у сфері послуг.

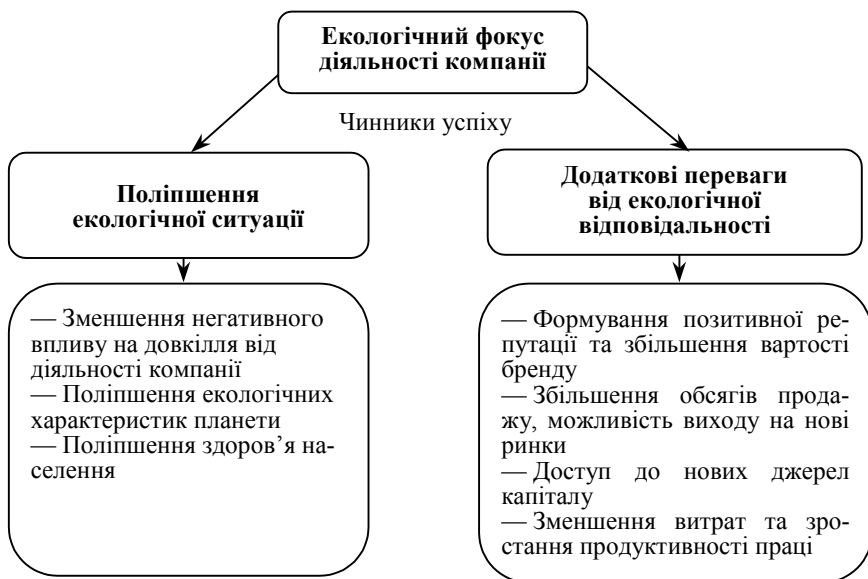


Рис. 3.4. Переваги екологічно відповідальної діяльності компаній

Разом з тим деякі компанії реалізують лише один вид екозберігаючої діяльності, тоді як інші втілюють ідеї зниження негативного впливу від свого функціонування на кожній стадії виробничого процесу. Незважаючи на відмінності у природоохоронній діяльності, компанії зазвичай дотримуються приблизно однакового алгоритму мінімізації негативного впливу своєї діяльності на навколишнє середовище.

Основними елементами екологічної відповідальності бізнесу є запровадження корпоративної екологічної політики, проведення екологічного аудиту, виробництво «зелених» товарів, використання системи «зеленого» постачання, а також залучення працівників до екологічних ініціатив компанії¹.

¹ Mazurkevich P. Corporate Environmental Responsibility: Is a common CSR framework possible? / P. Mazurkevich [Electronic resource]. — Available from : <http://siteresources.worldbank.org/EXTDEVCOMMENG/Resources/csrframework.pdf>

Елементи екологічно відповідального бізнесу подано на рис. 3.5.

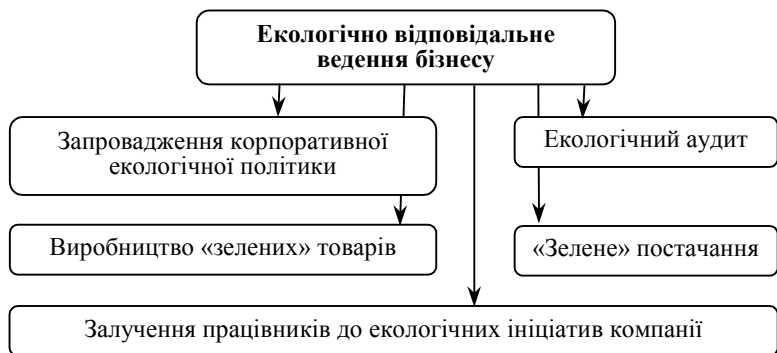


Рис. 3.5. Основні елементи екологічно відповідального ведення бізнесу

1. *Запровадження корпоративної екологічної політики.* Компанії, які намагаються мінімізувати шкоду для природи, заподіяну своєю діяльністю, зазвичай запроваджують систему екологічних принципів та стандартів. Як мінімум, більшість таких заяв виражають повагу компанії до навколишнього середовища на всіх стадіях виробництва, проголошується дотримання компанією екологічного законодавства, провадиться відкрита екологічна політика, відповідно до якої працівників, партнерів, членів місцевої громади та інших заінтересованих сторін інформують про можливі екологічні наслідки від діяльності компанії. Зазвичай вичерпну інформацію про екологічну політику компаній подано на їхніх веб-сайтах. Приклади корпоративної екологічної політики можна знайти на таких сайтах¹.

2. *Екологічний аудит.* Для того щоб розробити основні засади екологічної політики, визначити її основні напрями, компанії використовують спеціальну процедуру екологічного аудиту, яка дозволяє оцінити реальні масштаби екологічної шкоди від діяльно-

¹ http://cds.linear.com/docs/Company/Linear_Technology_Environmental_Policy.pdf
<http://www.thecoca-colacompany.com/citizenship/environment.html>
http://www.gateway.com/about/corp_responsibility/env_policy.php
<http://www.ecp.ru/about/policy/ekolog.shtml>
<http://www.ukrnafta.com/select.shtml?00207>

сті організації. Мета екологічного аудиту полягає у визначенні основних ресурсів, необхідних для функціонування організації та обсягів їх споживання, а також в одержанні науково обґрунтованих висновків про міру впливу діяльності компанії на навколишнє природне середовище (атмосферні викиди, забруднення водойм, відходи процесу переробки тощо). Екологічний аудит проводиться на запит компанії добровільно, він допомагає визначити пріоритетні напрями екологічної політики організації як у довго-, так і в короткостроковій перспективі, та визначитися із системою заходів, від яких буде максимальна користь навколишньому середовищу та організації. Детальніше про екологічний аудит як складову системи екологічного управління йдеться у наступному підрозділі.

3. *Виробництво «зелених» товарів.* Виробники намагаються зробити свою продукцію більш екологічною за допомогою використання для її виготовлення екологічно чистих матеріалів, застосування інноваційних технологій переробки відходів, використання технологій замкнутих циклів.

Для прикладу, шведська компанія ІКЕА є одним із найвідоміших виробників екологічних товарів для дому. 71 % матеріалів, які використовуються для виготовлення продукції компанії, є відновлюваними (дерево, бавовна тощо). Компанія також дбає про свою продукцію на всіх стадіях виробництва — 86 % відходів від магазинів та 90 % відходів центрів продажу компанії підлягають переробці¹.

Поняття «зелений» товар передбачає, що цей товар не лише виготовлено з мінімальною шкодою для довкілля, але й використання і згодом переробка такого товару мінімально шкодитимуть природі. Значна кількість виробників концентруються лише на екологічно безпечному виробництві і зовсім не переймаються наступними етапами життєвого циклу їх продукції.

Наприклад, традиційно вважають, що найбільшими забруднювачами планети є підприємства, які працюють в енергетичній, хімічній, металургійній промисловості. Проте стрімкий розвиток

¹ Sustainability Report of IKEA, 2009 [Electronic resource]. — Available from : http://www.ikea.com/ms/ru_RU/pdf/2010/IKEA_Sustainability_Report_2009.pdf

інформаційних та комунікаційних технологій активізував проблему інформаційного брухту (e-waste). Так, у світі активовано понад 4 мільярди мобільних телефонів, тоді як населення Землі 7 мільярдів осіб. Отже, мобільних телефонів на планеті більше, ніж комп'ютерів, телевізорів та автомобілів. Бажання людей іти в ногу з часом приводить до частої заміни техніки. Наприклад, комп'ютер замінюють у середньому через 42 місяці після купівлі, тоді як мобільний телефон змінюють кожні 17 місяців. За даними ЕРА, близько 130 мільйонів мобільних телефонів викидають щорічно, а це, у свою чергу, створює 65 тис. т відходів електроніки¹. Як бачимо, швидка інформатизація, крім явних переваг, створює загрозу забруднення планети інформаційним брухтом. Екологічно відповідальні виробники запроваджують спеціальні програми зі збирання та переробки електронного брухту (створення центрів прийому та сортування старої електроніки, обмін старих товарів на нові тощо).

4. *«Зелене постачання»*. Для того щоб запевнити покупців, що товари та виробничі процеси є екологічними, підприємства намагаються обирати так званих «зелених постачальників». Такі постачальники постачають товари та надають послуги, які є менш шкідливими для навколишнього середовища. Деякі компанії об'єднуються у купівельні групи, щоб, з одного боку, показати наявність попиту на «зелену» сировину, а з іншого — змусити виробників застосовувати природозахисні технології.

У виборі постачальників екологічно відповідальні компанії керуються не тільки ціною та якістю товарів, але і їх екологічністю. Тобто сировина та матеріали мають, по-перше, задовольняти внутрішні вимоги екологічних стандартів виробництва компанії, по-друге, їх видобування чи виготовлення має бути з використанням природозахисних технологій, по-третє, для їх доставки слід використовувати найбільш екологічні транспортні схеми.

В Україні «зелене постачання» перебуває лише на стадії становлення. Великі компанії, які націлені на екологічно відповідаль-

¹ Reid R. Environmental Responsibility: Today's Business Megatrend. Environmental Leader / R. Reid [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.environmentalleader.com/2010/08/17/environmental-responsibility-today%E2%80%99s-business-megatrend/>

не ведення бізнесу, купують лише ту продукцію вітчизняних виробників, яка відповідає екологічним стандартам. Так, попит на екологічну продукцію змушує виробників оновлювати виробниче устаткування, зменшувати використання добрив та домішок у рослинництві й тваринництві.

5. *Залучення працівників до екологічних ініціатив.* Керівництво екологічно відповідальних міжнародних компаній переконане, що ефективною екологічною політикою компанії може бути тільки за умови, що і менеджмент, і співробітники, і члени їхніх родин переймаються екологічними проблемами та намагаються долучитися до їх розв'язання. З цієї метою корпорації реалізують цілу низку екологічних освітніх проектів, у рамках яких відбувається інформування працівників про те, який вплив на навколишнє середовище чинить їхня діяльність, як вони можуть сприяти поліпшенню екологічної ситуації своїми діями (екологічне виховання дітей, сортування сміття, придбання продуктів, виготовлених з найменшою шкодою для природи, тощо). Деякі організації мають спеціальні програми для тих працівників, які виявляють неповагу до навколишнього середовища та не дотримуються корпоративних екологічних принципів. Тобто компанії утверджують екологічну відповідальність працівників крізь призму екологічної етики.

Для прикладу, американська компанія IBM у 2009 році реалізувала спеціальну програму (Corporate Environmental Innovation Program), до якої залучили працівників, котрі хотіли працювати над екологічними інноваціями. Підсумком роботи програми стали п'ять інноваційних енергоощадних рішень, які лягли в основу нових продуктів компанії.

По-перше, працівники компанії розробили систему екологічного моніторингу, яка в режимі реального часу інформує про якість води, силу хвиль, погодні умови затоки Галвей, Ірландія. Дані спостережень використовують для дослідження енергії хвиль, стану узбережжя, попередження повеней; одержана інформація також є корисною для рибалок, які ведуть вилов риби у затоці.

По-друге, фахівцями запропоновано систему боротьби з інтенсивним автомобільним рухом у Стокгольмі, яка дозволяє збирати

кошти з тих водіїв, які користуються дорогами в центрі міста в години-пік. Таке рішення дало змогу знизити інтенсивність руху у скандинавській столиці протягом дня на 18 %, а це, у свою чергу, сприяло скороченню викидів вуглекислого газу в місті на 40 %.

Третьою екологічною інновацією, запропонованою працівниками компанії IBM, стала система оцінювання температури та вологості центрів зберігання інформації. Такий моніторинг у режимі реального часу дозволяє підібрати оптимальну схему охолодження, яка суттєво економить затрати електроенергії (до 10 %). Така технологія успішно використовується вже у понад 60 центрах.

По-четверте, фахівці компанії розробили найбільш енергоефективний сервер у світі (iDataPlex Server). Даний сервер споживає електроенергії на 40 % менше, ніж його відомі аналоги. Технологію охолодження сервера, яка дозволяє скоротити енерговитрати на 66 %, було запатентовано.

Вагомим здобутком компанії стала розробка системи раціонального використання електроенергії у центрах зберігання даних (*п'ята* інноваційна пропозиція). Таке інженерне рішення дає змогу скоротити енергоспоживання центру більше ніж на третину¹.

3.5. ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Спеціальним інструментом, який дозволив компаніям чітко визначати цілі природоохоронної діяльності, досягати їх та постійно вдосконалювати екологічні заходи, стала система екологічного управління (Environmental Management System). Дану систему втілено в стандартах екологічного менеджменту ISO 14000 (Environmental Management Standards), запропонованих Міжнародною організацією стандартизації. Над розробленням цих стандартів працювали понад 50 країн, даний стандарт використовується більше ніж у 100 країнах².

¹ IBM. Environmental Annual Report 2009 [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ibm.com/ibm/environment/annual/> IBMEnvReport_2009.pdf, P. 41—42

² Система стандартів екологічного менеджменту [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/>

В основу екологічного управління покладено чотирирівневу структуру, яка передбачає: аналіз екологічних проблем та виявлення найгостріших з них; визначення екозбережувальних цілей та планування основних заходів для їх досягнення; реалізацію заходів; аналіз, оцінку ефективності запропонованих заходів, виявлення шляхів удосконалення екологічної політики. Реалізація екологічної політики компанії має здійснюватися у суворій відповідності з екологічним стандартом. Саме для цього передбачено проведення екологічного аудиту, імплементацію системи екологічного управління та документування усіх процесів.

Екологічний аудит почали застосовувати в США у 1970-х роках, невдовзі він набув поширення і в Західній Європі. Спочатку послугами екологічного аудиту користувались ріелторські компанії, які залучали експертів для визначення стану навколишнього середовища в потенційних районах придбання нерухомості. На підставі висновків аудиторів здійснювалось інвестування в об'єкти, розташовані на екологічно чистих територіях. Згодом екологічне інспектування поширилось на найбільших забруднювачів навколишнього середовища — хімічні, енергетичні та металургійні підприємства. Передумовою появи цього інституту стала, з одного боку, екологічна криза, ознаки якої виявлялися дедалі сильніше, а з іншого боку, стрімкий розвиток екологічного законодавства — кількість нормативних актів зростала дуже швидко, тоді як процедура аудиту дозволяла виявити порушення законодавства з боку компаній.

Згідно з вітчизняним законодавством *екологічний аудит* — це документально оформлений системний незалежний процес оцінювання об'єкта екологічного аудиту, що включає збирання і об'єктивне оцінювання доказів для встановлення відповідності визначених видів діяльності, заходів, умов, системи екологічного управління та інформації з цих питань вимогам законодавства України про охорону навколишнього природного середовища та іншим критеріям екологічного аудиту¹.

В Україні екологічний аудит є добровільним природоохоронним інструментом, законодавством передбачено обов'язкове

¹ Про екологічний аудит : Закон України від 24.06.2004 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1862-15>

проведення такого аудиту тільки для об'єктів або видів діяльності, які становлять підвищену екологічну небезпеку. Незважаючи на те що екоаудит не є обов'язковим, дедалі більше компаній у нашій країні вдаються до послуг екологічних аудиторів. Найчастіше екологічну перевірку проходять підприємства, які планують залучити іноземні інвестиції (створення спільного підприємства, спорудження нового підприємства, збільшення потужності тощо), або ж ті компанії, які співпрацюють з міжнародними фінансово-кредитними установами, для яких екологічна репутація є вагомим чинником надання кредиту.

Зазначимо, що завданням екологічного аудиту є не притягнення підприємства до відповідальності, а виявлення проблем, надання кваліфікованих рекомендацій щодо їх усунення і, як наслідок, забезпечення раціональнішого використання природних ресурсів, зниження негативного впливу від діяльності компанії на довкілля, додержання екологічних стандартів та нормативних вимог.

Узагальнено екологічний аудит можна визначити як систему заходів, спрямованих на оцінювання впливу діяльності компанії на навколишнє середовище чи її природоохоронних дій. Поняття екологічного аудиту є досить широким, з огляду на це компанії використовують різні його види:

- Перевірка відповідності діяльності компанії нормативним екологічним нормам та екологічній політиці компанії (compliance audit) — найбільш поширений тип екологічного аудиту, який використовують практично усі компанії-виробники;

- Проблемний аудит (issues audit) полягає в оцінюванні того, як діяльність компанії впливає на глобальні екологічні проблеми (світове забруднення атмосфери, руйнування озонового шару, споживання енергії тощо). Цей тип аудиту також використовують для екологічної оцінки конкретних проєктів;

- Оцінювання безпечності роботи для працівників компанії та можливого негативного впливу на їхнє здоров'я (health and safety audit);

- Оцінювання екологічної ситуації певної території (сучасний стан та у перспективі). Цей тип аудиту (site audit) компанії використовують у разі прийняття рішення про передислокацію виробництва, відкриття нових представництв тощо.

- Корпоративний аудит (*corporate audit*) передбачає повну аудиторську перевірку компанії, зокрема, перевірку її екологічної політики, основних виробничих та технологічних процесів;
- Аудит товарного циклу (*product or life cycle audit*) передбачає аналіз впливу продукції компанії на екологічну ситуацію на стадії її розроблення, виробництва, реалізації, споживання, а також під час переробки відходів¹.

На рис. 3.6 схематично подано систему екологічного управління, що відповідає міжнародним екологічним стандартам ISO 14001.

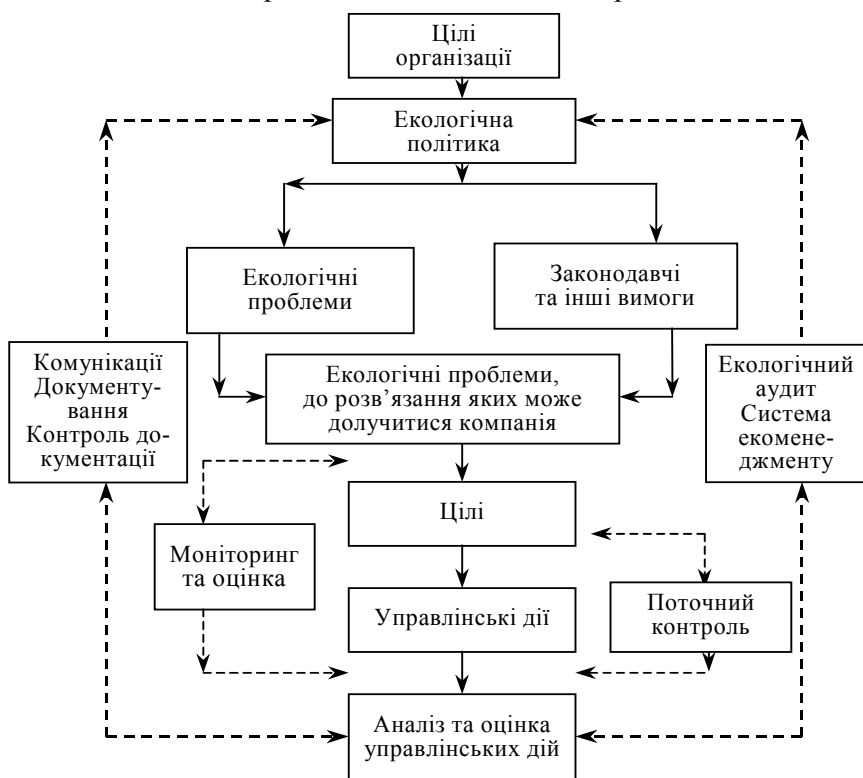


Рис. 3.6. Системи екологічного менеджменту відповідно до міжнародних екологічних стандартів

¹ Thompson, S. Eds: Environmental auditing / S. Thompson, R. Theriver // Working Paper. — № 130. Oxford Brookes University, Schools of Biological and Molecular Sciences, and Planning, Oxford.

Слід зауважити, що не всі дії компаній, які вони класифікують як екологічно відповідальні, мають однозначний позитивний ефект. У природі все взаємопов'язано, тому дуже часто намагання поліпшити один із компонентів призводить до суттєвого погіршення стану системи загалом. Для прикладу, використання сміття як альтернативного джерела енергії, що поширюється в Україні, має свої позитивні аспекти: зменшення споживання природного газу, очищення земної поверхні від твердих відходів тощо. Проте така діяльність призводить до сильного забруднення атмосфери, а також негативно впливає на стан здоров'я населення, що проживає у прилеглих районах. У Європейських країнах діє Директива Європарламенту та Ради Європи 2000/76/ЕС, яка регламентує діяльність підприємств, що використовують альтернативне паливо. Екологічне законодавство України не містить жодних підвищених вимог до таких підприємств. Тобто формально підприємства, використовуючи сміття як альтернативне паливо, не порушують законодавства. Юридичної відповідальності за такі дії не передбачено, а моральні зобов'язання відступають на задній план, коли йдеться про збільшення прибутків.

3.6. ІНДИВІДУАЛЬНА ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Крім корпоративної екологічної відповідальності, для поліпшення екологічної ситуації вагомим є індивідуальна екологічна відповідальність. У країнах Євросоюзу екологічна відповідальність є спільною справою великих корпорацій, місцевих громад та індивідів. Так, 90 % населення ЄС переконані, що екологічна відповідальність повинна покладатися на найбільші підприємства-забруднювачі, поряд із цим 86 % громадян вважають, що вони, як індивіди, можуть відігравати активну роль у поліпшенні екологічної ситуації у своїх країнах (рис. 3.7). Тобто громадяни ЄС вважають, що кожен здатний зробити щось для поліпшення екологічної ситуації, проте вони більшою мірою підтримують принцип «забруднювач платить», відповідно до якого сторони повинні пропорційно відповідати за шкоду, завдану довкіллю.

Екологічну відповідальність крім населення та бізнесу несе також і держава. Близько 90 % громадян країн—засновниць Європейського Союзу вважають, що саме уряд повинен дбати про зменшення забруднення довкілля. Такої самої думки дотримуються громадяни країн Близького та далекого Сходу, Латинської Америки. 9 із 10 українців поділяють цю позицію. Проте менше половини громадян Китаю, Гон-Конгу, Тайваню, В'єтнаму відповідальність за забруднення навколишнього природного середовища перекладають на державу. Серед громадян Скандинавії таких близько третини¹. На наш погляд у цих країнах домінує інститут індивідуальної екологічної відповідальності, тобто громадяни відзначаються екологічно відповідальною поведінкою, найважливішим виявом якої є екологічно орієнтоване виробництво та споживання.

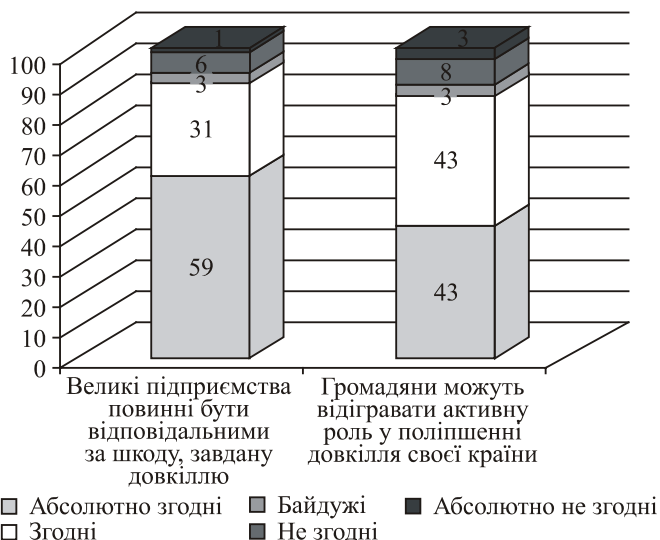


Рис. 3.7. Ставлення населення Євросоюзу до екологічної відповідальності, % відповідей під час опитування, 2007 р.²

¹ World values survey 2005—2008 [Electronic resource]. — Available from : <http://www.worldvaluessurvey.org/>

² Attitudes of European citizens towards the environment. Report. — P. 16 [Electronic resource]. — Available from : http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_295_en.pdf

Критерієм оцінювання ступеня індивідуальної екологічної відповідальності можуть бути дії, які особа готова вчинити заради поліпшення екологічної ситуації. За результатами опитування Wold Valus Survey¹ можна проаналізувати прикладні аспекти екологічної відповідальності. Рис. 3.8 ілюструє готовність громадян різних країн віддати частину особистого доходу для поліпшення навколишнього середовища.

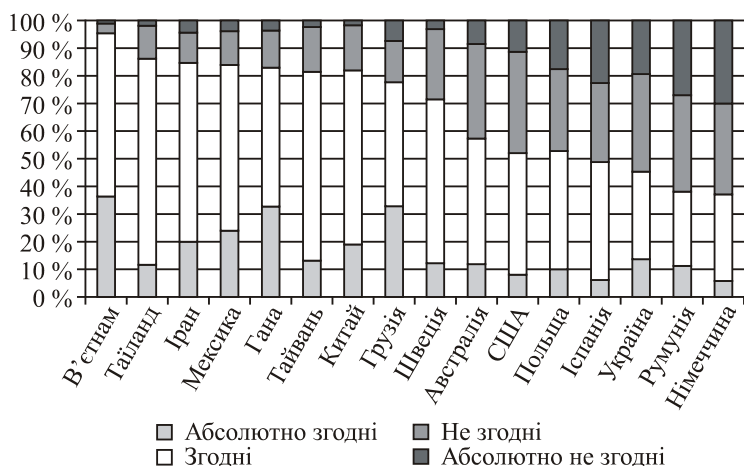


Рис. 3.8. Екологічна відповідальність громадян різних країн, що виявляється у готовності поліпшувати екологічну ситуацію за рахунок власних коштів, % відповідей під час опитування, 2005—2008 рр.²

Як видно з рисунка, понад 95 % громадян В'єтнаму згодні пожертвувати частину свого доходу для поліпшення екологічної ситуації. Понад 80 % громадян Тайланду, Тайваню та Китаю також готові на такий крок. Зазначені результати свідчать як про високий рівень екологічної свідомості громадян цих країн, так і про незадовільну екологічну ситуацію в регіоні. Разом з тим ме-

¹ Wold valus survey 2005—2008 [Electronic resource]. — Available from : <http://www.worldvaluessurvey.org/>

² За даними Wold valus survey 2005—2008 рр. Наведено розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи віддали б ви частину свого доходу задля поліпшення навколишнього середовища?»

ніше половини українців погоджуються допомогти у поліпшенні довкілля власним коштом. Приблизно такі самі результати опитування серед громадян США, Іспанії та Польщі. Серед громадян Німеччини лише 40 % готові долучитися до такої ініціативи. Як видно з рисунка, немає чіткої залежності між рівнем економічного розвитку країни та готовністю населення віддати частину доходу для поліпшення довкілля.

Поліпшення екологічної ситуації — це справа не з дешевих. Реалізація екологічних проектів та програм потребує інвестування як з державного бюджету, так і з боку бізнесу. Одним з інструментів фінансування екологічних ініціатив є система екологічного оподаткування.

Практично в усіх країнах екологічні податки встановлюються за принципом «забруднювач платить», тобто чим більше шкоди суб'єкт завдає своєю діяльністю довкіллю, тим більше коштів він повинен сплати як компенсацію. Зазначимо, що встановлення ставок екологічних податків є досить суб'єктивним, адже реально оцінити та виразити збитки, завдані природі, у грошовому еквіваленті надзвичайно складно. Зазвичай розмір екологічного податку відображає величину компенсації, яку повинен сплатити забруднювач на користь держави чи місцевої громади за завдану екологічну шкоду. Проте на практиці обсяг такої компенсації не достатній для повного відновлення середовища, якому було завдано шкоди, для ліквідації шкідливого впливу на населення. За своєю суттю екологічне оподаткування є своєрідним компромісом: бізнес продовжує завдавати шкоду довкіллю, але зі згоди влади або громади це відбувається за певну плату. Сплата екологічних податків та зборів у повному обсязі є виявом високої екологічної відповідальності компанії.

Формування вітчизняного екологічного законодавства розпочалося ще у 1990-х роках, проте ціла низка питань досі залишаються поза полем правового регулювання. Важливим у становленні законодавства про охорону навколишнього природного середовища стало ухвалення у 2011 році Податкового кодексу. У цьому документі цілий розділ присвячений питанням екологічного оподаткування. До ухвалення Кодексу існувала значна кількість поресурсових податків та зборів, що підлягали сплаті за ко-

ристування певними природними ресурсами або за їх забруднення (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**ПОДАТКОВІ ІНСТРУМЕНТИ НОРМАТИВНОЇ
ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ¹**

Види ресурсів	Податки, збори, платежі, що супроводжують їх використання
Водні ресурси (поверхневі, морські)	Збори за спеціальне використання водних ресурсів загальнодержавного значення Збір за використання водних ресурсів для потреб гідроенергетики і водного транспорту Збір за використання водних ресурсів від підприємств житлово-комунального господарства Плата за скидання забруднюючих речовин у поверхневі води
Атмосферне повітря	Плата за викиди стаціонарних джерел Плата за викиди пересувних джерел Податок з власників транспортних засобів Збір за використання радіочастотного ресурсу
Земельні ресурси	Плата за землю Платежі за користування надрами державного значення Збір за геологорозвідувальні роботи, виконані за рахунок держбюджету Плата за пошук, розвідування, користування надрами Рентна плата Екологічні збори за розміщення відходів промислових, сільськогосподарських, будівельних, інших виробництв Платежі за користування надрами
Надра	Плата за пошук, розвідування, користування надрами
Рослинні ресурси	Збір за спеціальне використання лісових ресурсів державного значення
Тваринні ресурси	Плата за спеціальне використання диких тварин
Рибні ресурси	Плата за спеціальне використання інших водних ресурсів

¹ Бець Т. М. Екологічне оподаткування в Україні та його перспективи / Т. М. Бець, О. В. Безпалова // Науковий вісник УДЛУ. — 2004. — Вип. 14.7. — С. 154—158.

Екологічний податок поєднав у собі значну частину раніше існуючих податків та зборів. Згідно з Податковим кодексом екологічний податок визначається як загальнодержавний обов'язковий платіж, що справляється з фактичних обсягів викидів у атмосферне повітря, скидання у водні об'єкти забруднюючих речовин, розміщення відходів, фактичного обсягу радіоактивних відходів, що тимчасово зберігаються їх виробниками, фактичного обсягу утворених радіоактивних відходів та з фактичного обсягу радіоактивних відходів. Отже, об'єктом екологічного оподаткування є обсяги та види забруднюючих речовин, які викидаються в атмосферне повітря стаціонарними джерелами, які скидаються безпосередньо у водні об'єкти; обсяги та види відходів, що розміщуються у спеціально відведених для цього місцях; обсяги та види реалізованого палива; обсяги та категорія радіоактивних відходів; обсяги електричної енергії, виробленої атомними електростанціями. Податковим кодексом також регулюються відносини, пов'язані з використанням надр та земельних ресурсів.

У Податковому кодексі передбачений механізм стимулювання виробників до переходу на маловідходні та безвідходні ресурсо- і енергоощадні технології, впровадження найкращих наявних екологічно безпечних технологій. Для таких виробництв передбачено зниження ставок оподаткування на 20 %. Такий крок законодавця сприятиме ефективнішому використанню природних ресурсів та поліпшенню екологічної ситуації.

Прогресивним є те, що Кодексом передбачені й податкові важелі екологічної відповідальності авіаційного транспорту. Літаки, ураховуючи зростання обсягів перевезень, є серйозним забруднювачем атмосфери. Зазначимо, що європейські та американські авіаперевізники сплачують значні суми як екологічні податки. Кілька великих авіакомпаній заради зменшення обсягів забруднення атмосфери та зниження обсягів видобування нафти оголосили поступовий перехід на біопаливо. Літаки на екологічно чистому паливі вже курсують на внутрішньоєвропейських маршрутах.

На перший погляд такий крок, безумовно, свідчить про високий рівень екологічної відповідальності перевізників, проте у їх діях є й суто комерційні мотиви. По-перше, використання біопалива певною мірою убезпечує компанії від енергетичної кризи,

це, у свою чергу, зменшує залежність бізнесу від світових цін на нафтопродукти. По-друге, запровадження «екологічно дружніх» технологій є підставою для зниження ставок екологічних податків. По-третє, вияв турботи про довкілля є однією з вагомих конкурентних переваг, які приваблюють відповідальних пасажирів.

Варто наголосити, що незважаючи на наявність цілої низки переваг, які має біопаливо, існує й чимало недоліків. Основним з них є те, що для його виготовлення в основному використовують ріпак. З року в рік збільшується площа сільськогосподарських угідь, відведених під цю культуру. Беручи до уваги світову продуктову кризу, дискусійним є використання цих площ ріплі для вирощування технічних культур. Тобто система екологічного оподаткування має бути екологічно відповідальною та стратегічно орієнтованою, щоб мінімізувати завдання шкоди довкіллю у майбутньому, а не лише компенсовувати поточні втрати.

Ставки податків за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря та у водні об'єкти в Україні близькі до європейських. Проте у Кодексі, на відміну від європейських нормативних документів, не передбачено ані річних лімітів таких викидів, ані допустимої концентрації цих речовин. Як уже зазначалося, ставки екологічних податків дійсно не відповідають збиткам, завданним забруднювачем. Для прикладу, за те що підприємство скине у водойму тонну нафтопродуктів, йому доведеться сплатити лише 4718 грн. Цих коштів явно не достатньо, щоб виправити шкоду, завдану природі. У даному випадку наявні лише зовнішні ознаки екологічної відповідальності, тоді як внутрішні (наприклад, визначення концентрації забруднюючих речовин), які є значно важливішими для захисту довкілля, відсутні. Такий підхід до нормотворчості свідчить про низький рівень саме державної екологічної відповідальності.

Ставки екологічних податків у розвинених країнах є досить високими. Так, частка екологічних податків у загальній сумі податків юридичних і фізичних осіб може коливатися від 3,5 до 12 %¹. Проте поліпшення довкілля, запровадження інноваційних технологій, перехід на альтернативні види палива тощо потребу-

¹ Міжнародний досвід застосування економічних важелів для здійснення екологічної політики. — К. : Либідь, 1997. — 64 с.

ють додаткового фінансування. Як уже зазначалося, основним джерелом коштів у даному випадку є збільшення податків. Готовність населення підтримати збільшення податків заради поліпшення екологічного стану навколишнього середовища є яскравим виявом екологічної відповідальності. Такий спосіб одержання цільового фінансування для поліпшення стану довкілля готові підтримати понад три чверті населення Тихоокеанського регіону та громадяни Швеції, що свідчить про дуже високу екологічну відповідальність, адже рівень оподаткування в цих країнах і так мало не найвищий у світі. Майже кожен другий українець погоджується на такий крок. Як свідчать результати дослідження, найменше охочих фінансувати поліпшення довкілля за рахунок коштів платників податків серед громадян Німеччини — таких близько третини (рис. 3.9).

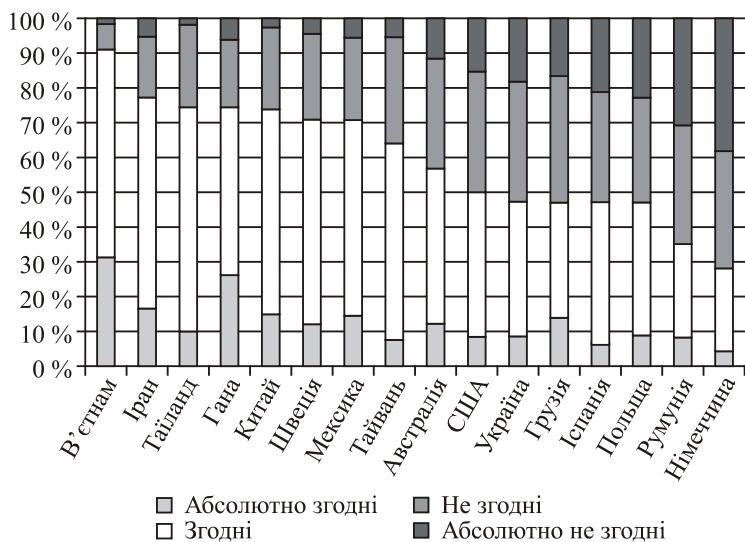


Рис. 3.9. Екологічна відповідальність населення різних країн, що виявляється у згоді на можливе підвищення податків і використання цих коштів для попередження забруднення довкілля¹

¹ За даними Wold valus survey 2005—2008 pp. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи погодилися б ви на збільшення податків, якщо б ці надходження використовувались для попередження забруднення довкілля?»

Зауважимо, що під час проведення опитування не було уточнено, про збільшення яких саме податків ідеться — податків з фізичних чи юридичних осіб. Основним платником екологічних податків є саме підприємства, тобто опитані скоріше погоджувались на підвищення податкових ставок саме для забруднювачів. Хоча, беручи до уваги дані, наведені на рис. 3.9, можна стверджувати, що значна частина населення перелічених країн позитивно ставиться і до збільшення або й запровадження нових екологічних податків, що свідчить про високий рівень його екологічної відповідальності.

Ще однією важливою проблемою є нецільове використання коштів, одержаних як екологічні податки. Тільки незначна їх частина використовується для розв'язання територіальних екологічних проблем, частину цих державних коштів використовують для розвитку інноваційних екозахисних технологій. Решту коштів класифікують як дохід державного бюджету і використовують на фінансування державних потреб — цей факт має місце практично в усіх країнах, проте найбільш актуальними ці проблеми є для бідних країн та країн, що розвиваються, де пріоритети екологічної відповідальності явно не на першому місці.

Сьогодні поліпшення екологічної ситуації часто розглядають як альтернативу економічному зростанню. Енвайроменталісти¹ стверджують, що одночасно турбуватися про природу і збільшувати видобуток природних ресурсів, кількість викидів у атмосферу, нарощувати обсяги відходів — просто неможливо. Якщо у 90-х роках XX століття абсолютна більшість населення була переконана, що майбутнє за економікою, то сьогодні пріоритети у людей змінились на користь безпечного довкілля (рис. 3.10).

Понад 60 % громадян Австралії, Швеції, Іспанії, Мексики, Китаю, В'єтнаму переконані, що у протистоянні економіки та екології перевага належить останній. Більше половини українців також надають перевагу збереженню довкілля. Зазначимо, що не тільки громадяни країн, які стали на шлях постіндустріального розвитку, але й населення країн, що розвиваються, усвідомлюють важливість збереження природного навколишнього середовища.

¹ Environmentalism [Electronic resource]. — Available from : <http://www.environmentalism.com/>

Це свідчить про трансформацію ставлення людей до довкілля із винищувально-споживацького до екологічно відповідального.

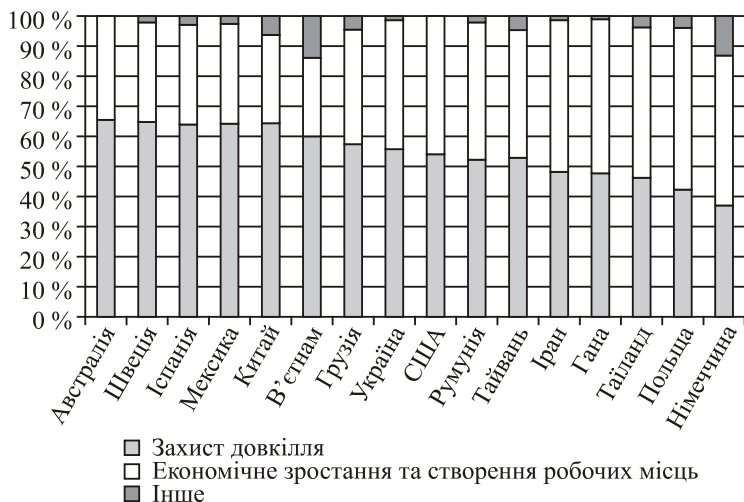


Рис. 3.10. Різні рівні екологічної відповідальності населення різних країн, що виявляється у пріоритетах збереження довкілля на противагу економічному зростанню¹

Ставлення українців до екологічних проблем упродовж останніх років також змінюється. Для прикладу, у 1996 лише третина наших співвітчизників погодилися б заплатити за товари на 20 % більше, якщо б це допомогло поліпшити екологічну ситуацію². Сьогодні, хоча й повільно, але поступово відбувається зростання попиту на товари, які менше завдають шкоди довкіл्लю. Свідченням цього є збільшення попиту на товари органічного походження, натуральні продукти харчування, одяг та предмети побуту, виготовлені з натуральних матеріалів. Як свідчать результати опитування, понад 36 % громадян згодні купувати органічну продукцію, не зважаючи на її

¹ За даними Wold valus survey 2005—2008 pp. Наведено розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи погодилися б ви на збільшення податків, якщо б ці надходження використовувались для попередження забруднення довкілля?»

² За даними Wold valus survey 1996—1998 pp. Наведено розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи погодилися б ви купити товари на 20 % дорожче, якщо б це допомогло зберегти навколишнє природне середовище?».

вищу ціну, понад чверть опитаних підтвердили, що самі вирощують екологічно чисті продукти харчування. Тож ці тенденції доводять, що частка екологічно відповідальних українців поступово зростає. Проте близько третини опитаних не змогли визначитися з відповіддю з огляду на недостатню обізнаність у даному питанні¹ — цей факт свідчить про низький рівень поінформованості населення щодо переваг органічних продуктів як для здоров'я людини, так і для екологічної ситуації на Планеті.

Як свідчать дані, наведені на рис. 3.8—3.10, українці не байдужі до екологічних проблем. Значна частина наших співгромадян підтримують можливість підвищення податків і використання цих коштів для поліпшення довкілля, близько половини готові віддати частину свого доходу для поліпшення екологічної ситуації, а також зростає частка тих, хто надає перевагу екологічній безпеці на противагу економічному зростанню. Тобто в нашій країні відбувається поступове становлення екологічно відповідального громадянина.

Досвід європейських країн переконливо засвідчує, що поліпшення екологічної ситуації розпочинається з локальних ініціатив. Згідно з даними опитувань значна частина громадян України знають, як допомогти у поліпшенні довкілля території, на якій вони проживають (рис. 3.11).

Так, близько двох третин погодилися б не смітити на вулицях, у парках та інших громадських місцях. Більше половини громадян погодилися б економити воду, природний газ та електроенергію, використовувати енергоощадні технології. Практично кожен третій українець зміг би сортувати сміття та знизити обсяги використання побутової хімії, яка є доволі сильним забруднювачем водних ресурсів. Майже кожен п'ятий з опитаних погодився б повторно використовувати пластикову тару та посуд. Однак лише близько 10 % українців згодні менше користуватися транспортом задля поліпшення довкілля, хоча транспорт є найбільшим забруднювачем атмосферного повітря після промислових підприємств.

¹ Де можна купити і скільки коштують органічні продукти в Україні? [Електронний ресурс] / Офіційний сайт всеукраїнської громадської організації «Жива планета». — Режим доступу :

<http://www.ecolabel.org.ua/index.php?id=438>



Рис. 3.11. Екологічна відповідальність українців, що виявляється у готовності здійснити конкретні заходи для поліпшення екологічної ситуації, % опитаних, 2010 р.¹

Хоч екологічний рух в Україні наразі не настільки популярний, як у Європі чи США, екологічна свідомість населення з року в рік міцнішає: дедалі більше українців долучаються до екологічних акцій, підтримують програми енергозбереження, створено низку громадських організацій екологічного спрямування тощо. Більше інформації про діяльність таких організацій можна знайти на сайті Всеукраїнської екологічної ліги².

Безумовно, перелічені заходи допоможуть зробити навколишнє середовище чистішим, проте для значного поліпшення еко-

¹ Розподіл відповідей респондентів на запитання «Що ви особисто могли б зробити для поліпшення екологічної ситуації?» Екологічна ситуація в Україні [Електронний ресурс] / результати телефонного опитування Інституту Горшеніна, (квітень 2010 р.). — Режим доступу :

http://institute.gorshenin.ua/researches/57_Ekologicheskaya_obstanovka_v_Ukra.html

² Громадські організації екологічного спрямування [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Всеукраїнської екологічної ліги. — Режим доступу :

<http://www.ecoleague.net/34903999-198.html>

логічної ситуації населення повинно бути екологічно відповідальним у споживанні — купувати лише те, що дійсно потрібно, а не те, що нав'язується маркетингом; надавати перевагу тим товарам, виробництво та споживання яких завдає найменшої шкоди природі та створює мінімум відходів; споживати органічні продукти харчування, адже вони корисніші для здоров'я, а їх вирощування практично не завдає шкоди навколишньому середовищу та ін.

3.7. НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ТА КОРПОРАТИВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Основним інструментом регулювання екологічної відповідальності є екологічне законодавство. Екологічне законодавство України представлене кодексами й частковими, окремими (поресурсовими) законами, які регулюють окремі питання охорони довкілля, Указами Президента України й постановами Кабінету Міністрів України, а також відомчими нормативно-правовими документами¹.

Основним нормативно-правовим актом у системі екологічного законодавства є Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища». Проте норми даного Закону не в змозі врегулювати всі екологічні охоронні відносини. У Земельному, Лісовому, Водному кодексах, Кодексі про надра та інших законах викладено правові приписи, на основі яких регулюються особливості охорони відповідного природного об'єкта. Таким чином, в Україні існує ціла низка нормативних документів, які регулюють екологічні правовідносини. Однак немає єдиного документа, який би чітко визначав концепцію стійкого розвитку і межі екологічної відповідальності за скоєння екологічних правопорушень.

¹ Екологічне законодавство України / Урядовий портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=7692499

Оптимальним варіантом упорядкування екологічного законодавства є розроблення та прийняття Екологічного кодексу як основи екологічного права. В Екологічному кодексі потрібно чітко виписати завдання національного екологічного законодавства, об'єкти охорони навколишнього середовища, принципи охорони довкілля, а також правовий режим використання та охорони конкретних природних ресурсів. У Кодексі слід приділити особливу увагу питанням еколого-правової відповідальності як окремих громадян, так і підприємств та організацій.

Сьогодні також гостро стоїть потреба законодавчої регламентації екологічно безпечного виробництва, адже в Україні нормативно не закріплені такі терміни, як «органічний продукт», «екологічний продукт», «біологічний продукт». Довільне використання цих понять неприпустиме. Для прикладу, використання виробниками формулювання «екологічно чистий продукт» або ж «вирощено в екологічно чистій зоні» лише вводить в оману покупців. Використання таких фраз є не правомірним, оскільки такі поняття не мають під собою законодавчого підґрунтя. У вітчизняному законодавстві існують терміни «екологічно безпечний» та «екологічно збалансований», проте вони не свідчать про якість продукції. Рівень екологічної відповідальності більшості українських виробників залишається досить низьким, і саме тому законодавча регламентація екологічного маркетингу має стати ефективним інструментом у стимулюванні екологічно безпечного виробництва.

Важливим напрямом підвищення рівня індивідуальної та колективної екологічної відповідальності є екологічна освіта. Суть екологічної освіти полягає в тому, щоб кожна людина могла усвідомити пріоритетні загальнолюдські цінності, щоб кожна людина знала про основні джерела порушення природної рівноваги, щоб кожна людина відповідала за скоєне як перед собою, так і перед сім'єю, суспільством, державою в цілому¹.

У процесі утвердження екологічної відповідальності важливе значення має як формальний, так і неформальний аспекти еко-

¹ Концепція екологічної освіти в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.198.0>

логічної освіти. Тобто для становлення екологічної культури, яка є передумовою виникнення екологічної відповідальності, необхідні як розвиток екологічної складової навчальних програм (від дошкільної освіти до вищої), так і участь громадян в екологічних ініціативах локального й регіонального рівнів, інформування через засоби масової інформації, активне долучення до екологічних проектів. Ретельно підібрані матеріали сприятимуть формуванню у людей цілісного уявлення про біосферу, розумінню органічного взаємозв'язку між суспільством та навколишнім середовищем, ролі довкілля у житті людини і суспільства, необхідності охорони природи та раціонального використання ресурсів, виховання особистої відповідальності за стан навколишнього середовища.

Громадян потрібно інформувати про екологічні проекти, які проходять на різних рівнях (локальному, регіональному, національному та міжнародному), про можливості участі в екологічних акціях, тренінгах, про волонтерські ініціативи. Екологічна освіта має стати освітою впродовж життя (*long-life education*), а не обмежуватися стінами навчального закладу. Факторами формування екологічної відповідальності дорослого населення можуть бути: екологічна освіта на виробництві, участь працівників у екологічних проектах підприємства-роботодавця, долучення до громадських екологічних ініціатив на волонтерських засадах, інформування про екологічні загрози у засобах масової інформації.

Особиста (індивідуальна) екологічна відповідальність у першу чергу повинна позиціонуватись як відповідальність за своє життя та здоров'я, за життя та здоров'я близьких і рідних. Люди повинні відчувати, що саме від їхніх дій залежить якість довкілля. Не багатьох цікавлять білі ведмеді та пінгвіни, які вимирають від глобального потепління, мотивувати людей бути екологічно відповідальними слід на місцевому рівні. Для прикладу, зменшення обсягів побутових відходів, часткове їх компостування, а також упорядкування сільського смітника сприятимуть поліпшенню якості питної води. Економічно розвинуті країни до поліпшення екологічної ситуації йдуть саме такими «локальними» кроками. Немає універсального інструменту, який би допоміг у розв'язанні

хоча б однієї з глобальних екологічних проблем, проте екологічно відповідальні дії кожної людини здатні поліпшити екологічну ситуацію в регіоні. Відповідальне ставлення до вирішення регіональних проблем здатне допомогти у подоланні світової екологічної кризи.

Екологічно відповідальні компанії та організації надають перевагу розміщенню електронних варіантів публікацій на веб-сайтах, адже зменшення випуску друкованої продукції сприяє суттєвій економії паперу. З іншого боку, за рахунок таких заходів можна суттєво скоротити витрати, пов'язані з друком. Разом з тим електронний варіант публікацій (якщо це комерційний проєкт) значно дешевший від його паперового аналога, тож більше людей зможуть одержати до нього доступ.

Важливим заходом стимулювання виробництва та споживання екологічних товарів і послуг є система екологічної сертифікації. У світі розроблена ціла низка систем національної та міжнародної екологічної сертифікації. Відповідність продукції екологічним стандартам засвідчують екологічним маркуванням. Так, у Скандинавії, Голландії та Швейцарії для позначення таких товарів користуються символом «Скандинавський лебідь», у Євросоюзі екологічним знаком є інтернаціональна «квітка». В Україні використовують знак «Екологічно чисто та безпечно», емблемою якого став «Зелений журавель». Усі перелічені системи входять до міжнародної системи екомаркування Global Ecolabelling Network (GEN). До речі, Україна є єдиною з країн пострадянського простору, яку включено до цієї організації.

Незважаючи на те що в Україні існує така система екологічної сертифікації, вона є малопопулярною, про неї знають небагато виробників та споживачів. Здебільшого таку сертифікацію проходять компанії-експортери, адже відповідність екологічним стандартам є ключовою вимогою виходу товару на європейський ринок. Саме тому важливого значення набуває популяризація вітчизняного екологічного знака¹.

¹ Ершова Е. Перспективы «зеленого» дифференцирования [Электронный ресурс] / Е. Ершова. — Режим доступа : <http://www.ecolabel.org.ua/index.php?id=392>

Для українців, як і більшості громадян Євросоюзу, мотиви збереження особистого здоров'я та здоров'я членів родини все частіше виступають важливим фактором купівельного попиту, що свідчить про поступове підвищення рівня екологічної свідомості та екологічної відповідальності. Розвиток виробництва органічних продуктів харчування та екологічно безпечних товарів не тільки сприятиме поліпшенню екологічної ситуації, але й зміцненню здоров'я наших співвітчизників. Популяризація здорового способу життя, екологічно відповідального споживання, а також інформування про переваги споживання органічних продуктів мають стати одними з пріоритетних напрямів соціальної реклами. Слід наголошувати на позитивному впливі здорового харчування на організм людини, підкреслювати взаємозв'язок органічних продуктів з такими явищами і поняттями, як тривалість життя, здоров'я, традиції національної кухні, добробут, достаток та ін.

З огляду на те, що купівельна спроможність населення України хоч і повільно, але зростає, а також збільшується частка осіб, орієнтованих на екологічно відповідальне споживання (як у ставленні до власного здоров'я, так і у ставленні до довкілля), виявом екологічної відповідальності держави має стати сприяння розвитку органічного виробництва як одного з пріоритетних напрямів вітчизняного агропромислового комплексу. В Україні є всі умови для розвитку натурального виробництва: значні площі родючих чорноземів, не забруднені тривалим використанням хімікатів, екологічно чисті території, міцні традиції сільськогосподарського виробництва тощо.

Проте існує низка перешкод, над подоланням яких слід працювати в першу чергу, а саме: не розвинений внутрішній ринок органічних продуктів, адже виробники здебільшого орієнтуються на експорт; органічне виробництво переважно зводиться до вирощування зерна (пшениці), тоді як потенціал інших культур практично не використовується (плодово-ягідні культури, льон тощо); органічне виробництво тваринної продукції становить мізерну частку ринку; низький рівень розвитку переробних структур; слабе інформаційне забезпечення сфери торгівлі — люди

просто не знають, що купують екологічні продукти; практично немає магазинів органічної здорової продукції, повільно налагоджується обладнання спеціалізованих вітрин у супермаркетах та магазинах.

Відповідальне ставлення до природи сьогодні є запорукою існування людства у майбутньому. Над розв'язанням екологічних проблем працюють уже майже півстоліття, натомість екологічна криза тільки поглиблюється. Концепція екологічної відповідальності, яка є синтезом концепції стійкого розвитку та соціальних теорій, може стати вагомим інструментом у подоланні екологічних негараздів.

Концепція екологічно відповідального бізнесу в Україні лише зароджується, хоча на Заході вона перебуває у стадії розквіту. Причини недооцінювання екологічної складової у вітчизняній економіці різні. По-перше, за радянських часів економічне зростання було екстенсивним — постійно збільшувалось видобування корисних копалин, відбувалось освоєння нових земель, вирубувались ліси. По-друге, українські покупці раніше не звертали уваги, чи є товар екологічним, чи ні. По-третє, у суспільстві ще не утвердилась ідея колективної екологічної відповідальності.

Основними перешкодами становлення екологічної відповідальності в Україні є недосконале екологічне законодавство, відсутність належної системи екологічної стандартизації та сертифікації, повільний розвиток інституту екологічного безпечного виробництва, низький рівень культури екологічного споживання. Важливою є не лише законодавча регламентація екологічної відповідальності, але й неухильне дотримання підприємствами та громадянами екологічних норм і законів.

Формування відповідального ставлення до довкілля можливе тільки в результаті розвитку системи екологічної освіти та культури. Поширення екологічних знань та інформування про можливі спроби зменшення шкоди природі на всіх рівнях системи освіти дозволять утвердити толерантне ставлення населення до природи, навчити громадян відповідати за свої дії, виховувати дітей з відчуттям поваги до довкілля.

Екологічна відповідальність повинна бути не атрибутом, що забезпечує відповідний імідж на міжнародній арені або прихильність споживачів, додаткові конкурентні переваги, популярність, а стати життєвою філософією для всіх людей, країн, урядів, корпорацій та компаній.



ЛІТЕРАТУРА

Баб'як О. С. Екологічне право України [Електронний ресурс]: навч. посіб. для вищих навч. закладів / О. С. Баб'як, П. Д. Біленчук, Ю. О. Чирва. — К. : Атіка, 2000. — 216 с. — Режим доступу :

<http://radnuk.info/pidrychnuku/ekolog-pravo/43-babuak/636----1----.html>

Екологічне законодавство України [Електронний ресурс] / Урядовий портал. — Режим доступу :

http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=7692499

Ершова Е. Перспективы «зеленого» дифференцирования [Электронный ресурс] / Е. Ершова — Режим доступа :

<http://www.ecolabel.org.ua/index.php?id=392>

Игнатова В. А. Экология и культура: на пути к интеграции : книга для учителя / В. А. Игнатова. — Тюмень : Вектор Бук, 2004. — 262 с.

Концепція екологічної освіти в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.198.0>

Мандрик В. О. Новий екологічний податок в Україні: стан та напрями удосконалення / В. О. Мандрик, У. П. Новак // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.9. — С. 93—99.

Медведев В. И. Экологическое сознание : учебное пособие. — Изд. второе, доп. / В. И. Медведев, А. А. Алдашева. — М. : Логос, 2001. — 384 с.

Офіційні документи ООН : Звіт Міжнародної Комісії з питань екології та розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>

Про екологічний аудит : Закон України від 24.06.2004 [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1862-15>

Система стандартів екологічного менеджменту [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.iso14000-iso14001-environmental-management.com/>

Тищенко Г. В. Екологічне право : навч. посіб. для студ. юрид. вузів та факультетів / Г. В. Тищенко. — К. : Юмана, 2001. — 241 с.

Яницкий О. Н. Социология риска: ключевые идеи / О. Н. Яницкий // Мир России, 2003. — Т. XI. — № 1. — С. 3—35.

About Swedish EPA [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.naturvardsverket.se/en/In-English/Start/About-The-Swedish-EPA/>

Attitudes of European citizens towards the environment [Electronic resource] // Report. — P. 16. — Available from :

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_295_en.pdf

Beck U. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order / U. Beck, A. Giddens, S. Lash. — Cambridge : Polity Press, 1994.

Cotton W. Environmental sociology: A new paradigm / W. Cotton, R. Dunlop // American sociologist. — Vol. 13. — № 2.

Defining Corporate Environmental Responsibility: Canadian ENGO Perspectives, 2005 [Electronic resource]. — Available from :

http://www.pollutionprobe.org/old_files/Reports/cerreport.pdf

European Commissions. Environment. Implementation of Community environmental legislation [Electronic resource]. — Available from :

http://ec.europa.eu/environment/legal/implementation_en.htm

Henion K. E. Ecological Marketing / K. E. Henion. — Columbus, OH : Grid, 1976.

Mazurkevich P. Corporate Environmental Responsibility: Is a common CSR framework possible? / P. Mazurkevich [Electronic resource]. — Available from :

<http://siteresources>

worldbank.org/EXTDEVCOMMENG/Resources/csrframework.pdf

Mol A.P.J. Ecological Modernisation around the World: An Introduction [Electronic resource] / A.P.J. Mol. — Available from :

<http://dx.doi.org/10.1080/09644010008414510>

Reid R. Environmental Responsibility: Today's Business Megatrend. Environmental Leader [Electronic resource] / R. Reid. — Available from :

<http://www.environmentalleader.com/2010/08/17/environmental-responsibility-today%E2%80%99s-business-megatrend/>

Rio Declaration on Environment and Development. United Nations Environment Programme Law database [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?documentid=78>

Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.smallbusinessjourney.com/documents/FSBReportonCSRandEnvironment.pdf>

World Commission on Environment and Development. 1987. From One Earth to One World: An Overview. — Oxford : Oxford University Press [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.wsu.edu/~susdev/WCED87.html>

Wold Values Survey. Electronic resource Data Analysis [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.wvsevsdb.com>

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

4.1. ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВ СТАНОВЛЕННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО ТИПУ ПРАЦІ ТА ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Одним зі стратегічних напрямів діяльності соціально відповідальних держави та бізнесу, на переконання авторів монографічного видання, правомірно визнати підвищення рівня якості трудового життя та соціальної захищеності працюючих.

Закономірності становлення постіндустріального суспільства обумовлюють формування нового історичного типу праці — праці інноваційної, яка спрямована на створення конкурентоспроможної продукції та подальший розвиток технологічного укладу. За умов розбудови інноваційно-інформаційної економіки відбувається посилення творчої компоненти праці, інтелектуалізація, гуманізація та індивідуалізація трудової діяльності, тим самим створюються передумови для посилення соціальної відповідальності на різних рівнях.

На підтвердження зазначеної тези наведемо такі викладки. Ускладнення змісту праці (передусім збільшення творчої компоненти), соціалізація трудових відносин становлять основу формування низки універсальних якостей, притаманних працівникові нового постіндустріального типу, а саме: становлення нових здібностей та потреб, формування трудової свідомості нового типу, включаючи нові цінності та мотивації. Зокрема, актуалізуються соціальні потреби працівників, що визначають вектори соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин (рис. 4.1).

На сучасному етапі розвитку цивілізації найважливішою рисою працівника нового типу стає високий рівень креативності. Зауважимо, що у працівників нового типу формується нове ставлення до праці та її умов. Цінностями працівників нового типу, які корелюють з їх соціальними потребами, слід вважати можливість прояву творчості в трудовій діяльності, що, у свою чергу,

передбачає гнучкі умови праці, різноманітність, участь у прийнятті рішень, індивідуальність, автономність; високу оцінку власних заслуг, визнання з боку керівництва та колег; самостійність у трудовому процесі: самомотивацію, самовираження, самовідповідальність, самостійну постановку цілей та самоконтроль; самовдосконалення у процесі трудової діяльності: пошук внутрішнього задоволення та гармонії, набуття нового досвіду, підвищення кваліфікації; гідну оплату праці відповідно до кваліфікації та професійної майстерності.



Рис. 4.1. Соціальні потреби працівників у процесі праці

Дослідники постіндустріального суспільства констатують, що в новому соціумі значна частка людей мають можливість вибирати заняття на основі своїх індивідуальних переваг, реалізуючи намір самовираження та самовдосконалення. При цьому організація та соціальна структура постіндустріального суспільства, поряд із забезпеченням економічного прогресу, створюють умови для реального особистісного зростання, до того ж реалізація цих

можливостей буде пов'язана з тим, що індивідуальні чесноти, індивідуальна самосвідомість, індивідуальна самореалізація стануть першочерговими цілями кожної конкретної людини¹.

Особливістю змісту праці нового типу є виконання цілісного комплексу завдань та функцій, спрямованих на створення конкурентоспроможного продукту праці, що, з одного боку, розширює діапазон професійних компетенцій працівників, сприяє формуванню їхньої активної життєвої позиції, а з іншого — висуває підвищені вимоги до відповідальності за кінцеві результати трудової діяльності.

В умовах високотехнологічного виробництва, що розвивається на основі впровадження прогресивних наукових розробок, досвід втрачає своє значення як провідний фактор кваліфікації. На перший план виходять вимоги постійного оновлення та поповнення знань. Вузька професійна спеціалізація та емпіричні знання й навички стають недостатніми.

Оскільки в умовах постіндустріальної економіки знання швидко старіють, найважливішою особливістю працівника сучасного типу стає здатність навчатись. Скорочення життєвого циклу знань та професійних навичок обумовлюють потребу безперервності освіти та регулярного підвищення кваліфікації для того, щоб набути, застосувати, оновити знання та навички, необхідні в професійній діяльності.

Зміни у змісті праці досить чітко простежуються у запровадженні інноваційних форм та видів зайнятості, появи нових професій та спеціалізацій і використанні нових форм організації праці.

З викладеного можемо дійти висновку, що на сучасному етапі розвитку суспільства посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин зумовлено низкою об'єктивних факторів. Практика незаперечно свідчить: постіндустріальна модернізація технологій та трудових процесів викликала вкрай суперечливі процеси. З одного боку, вона сприяла ускладненню та інтелектуалізації праці, а з іншого — загострила проблеми організації, умов, охорони, оплати праці; всебічного розвитку праців-

¹ *Иноземцев В. К теории постэкономической общественной формации / В. Иноземцев. — М. : Таурус, 1995. — С. 198.*

ників. Підтвердженням цього стали численні виступи найманих працівників наприкінці 1960-х — першої половини 1970-х років у багатьох розвинених західних країнах, особливо у Франції, Італії, а також у США, Англії, Скандинавських країнах. У ці роки особливо виявились наміри трудящих зберегти власне здоров'я, забезпечити належний рівень соціального захисту, підвищити рівень творчості у праці.

Удосконалення технологій, подорожчання обладнання і, головню, трансформація змісту та характеру праці потребували концентрації уваги працівників та жорсткої дисципліни праці. Механізація та автоматизація виробництва, скоротивши частку фізичної праці, позначились на підвищенні нервово-психічного навантаження. Як відомо, відновлення нервово-психічного потенціалу потребує тривалого часу, значних коштів та сприятливих умов життєдіяльності, що загострює проблеми умов, охорони, оплати праці, організації відпочинку тощо.

Високі темпи трудового життя, сучасна організація праці, націлена на підвищення продуктивності, інтенсивності та якості, призводить до збільшення частоти виникнення нервових та серцево-судинних хвороб, збільшення випадків виробничого травматизму та професійних захворювань.

Численні наукові дослідження та реалії підтверджують: у процесі праці наймані працівники часто не довіряють задекларованій позиції роботодавця, заявам адміністрації про поліпшення умов праці, підвищення рівня та якості життя працівників, оскільки серед інтересів роботодавців домінують економічні — перш за все максимізація прибутку.

Реальністю сьогодення є те, що трудові відносини набувають значної гнучкості: набули поширення нетрадиційні (нестандартні) форми зайнятості та режими робочого часу, що посилює актуальність соціальної відповідальності роботодавців та профспілок.

Диверсифікація зайнятості, з одного боку, перетворюється у важливу конкурентну перевагу для роботодавця та передумову підвищення якості трудового життя для найманого працівника, з іншого — створює низку соціальних ризиків для обох сторін.

Передусім підкреслимо, що неповна та дистанційна зайнятість підвищують шанси працевлаштування та зайнятості для соціаль-

но вразливих верств населення — осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, матерів з дітьми, створюючи можливості виконувати роботу вдома, поєднувати навчання в університетах чи особисті справи з трудовою діяльністю.

Використання таких форм зайнятості, як поділ робочого місця між кількома співробітниками, спрощує запровадження системи коучингу, полегшує адаптацію під час працевлаштування нових співробітників.

Гнучкий робочий час сприяє більш гармонійному поєднанню роботи та особистого життя, що є одним із базових положень концепції гідної праці.

Окремі моделі гнучкого робочого часу дозволяють більш рівномірно розподіляти навантаження впродовж робочого періоду, що дозволяє зберегти здоров'я та поліпшити працездатність працівників.

Проте нестандартна зайнятість не завжди характеризується гнучкістю робочого часу. За таких форм нестандартної зайнятості, як тимчасова, неформальна чи випадкова, робота може виконуватись упродовж повного тижневого робочого часу із жорсткими часовими рамками початку та закінчення робочого дня, коли працівник не має можливості розподіляти робочий час.

Для роботодавців нестандартні форми зайнятості вигідні тим, що дозволяють стримувати збільшення витрат на персонал. Однак для найманого працівника це створює значні соціальні загрози — низький рівень заробітної плати, відсутність соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі, нестабільність становища на ринку праці, відсутність постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмежений доступ до програм професійної підготовки тощо. Робочі місця на умовах неповного робочого часу, як і тимчасова зайнятість, часто відрізняються нижчою якістю, ніж аналогічні робочі місця на умовах повної зайнятості.

У розвиток попередньої тези зауважимо, що використовуючи гнучкий робочий час, підприємства сфери послуг мають можливість збільшити час роботи з клієнтами чи покупцями впродовж доби, підвищуючи тим самим конкурентоспроможність підприємства.

Використання запозиченої праці через аутсорсинг та аутстафінг завдяки виведенню частини персоналу за штат компанії до-

зволяє суттєво зменшити чисельність працівників, що позитивно впливає на показники продуктивності праці, податкові відрахування, інвестиційну привабливість. Крім того, зникає потреба в оснащенні додаткових робочих місць, оренді додаткових приміщень тощо.

Проте для найманого працівника використання форм запозиченої праці передусім означає виникнення додаткових соціальних ризиків, оскільки саме такі форми зайнятості часто використовуються для ухилення роботодавців від виконання зобов'язань, передбачених традиційним трудовим договором.

На наш погляд, виведення працівника за штат компанії і передача його компанії-провайдеру має цілу низку негативних наслідків у площині соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин, а саме: послаблює трудову мотивацію та задоволеність працею, сприяє виникненню конфліктів у трудових колективах, розвиває відчуття недовіри до підприємства, на якому він раніше працював. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівника прав на користування елементами компенсаційного пакета в частині виплат, що залежать від тривалості роботи на одному місці. Часто роботодавці йдуть на порушення у виплаті коштів за час перебування на лікарняному листку, допомоги по вагітності та пологах, за час перебування у відпустці з догляду за дитиною. Відсутність обов'язкового соціального страхування відповідно до класу професійного ризику є важливою проблемою, що унеможливує отримання пільг з пенсійного забезпечення та ін.

Соціальні ризики роботодавця пов'язані з тим, що при використанні запозиченої праці фактично підтримуються відносини, за яких персонал розглядається не як ресурс для розвитку, а як стаття витрат. Це створює серйозні проблеми у сфері управління персоналом, перш за все у плані зниження мотивації та лояльності працівників. Адже не тільки формальні параметри зайнятості надають працівникові відчуття захищеності та стабільності. Не можна не брати до уваги соціальні мотиви праці, які виявляються у психологічній причетності до трудового колективу. Навіть у разі укладання довгострокових договорів кожна людина із позаштатного складу підсвідомо не сприймає компанію-фактичного роботодавця як свою, що руйнує корпоративний дух.

На жаль, ні вітчизняні, ні зарубіжні юридичні норми сьогодні не спроможні забезпечити соціальні гарантії у сфері запозиченої праці, у секторі якої працює близько 3 % зайнятого населення західноєвропейських країн. При цьому масштаби світової індустрії лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу персоналу зростають у середньому на 20—30 % за рік¹.

Найпроблемнішим моментом юридичної конструкції запозиченої праці є врегулювання відносин за участі трьох сторін «працівник—підприємець—користувач», які [відносини] не визнаються трудовими. Така схема не передбачає необхідності дотримання норм, що встановлені Кодексом законів про працю України. Подібний договір надання персоналу не передбачено і цивільним кодексом. Юридичними рамками застосування на практиці схем запозичення праці стає симбіоз трудових та цивільно-правових норм, що посилює свободу роботодавця та значно обмежує права працівників. На основі формування специфічних умов купівлі-продажу робочої сили неминуче виникають альтернативні схеми соціально-трудова відносин, в яких соціальна компонента зведена нанівець. Запозичені працівники фактично перебувають у статусі поточного резерву робочої сили, що створює передумови для соціальної нерівності, загрожує зниженням стандартів якості трудового життя. Такі працівники позбавлені можливості брати участь у колективному регулюванні соціально-трудова відносин, оскільки не входять до складу профспілки тієї організації, де тимчасово працюють, що значно послаблює їх соціальний статус.

За таких умов особливо актуальною є проблема посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин за якість трудового життя. Поза сумнівом, головним імперативом у царині соціальної відповідальності держави щодо нетрадиційних форм зайнятості стає законодавче закріплення практики запозиченої праці, передусім ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 181 «Про приватні агентства зайнятості» та ухвалення вітчизняних законодавчих актів про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг

¹ Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты / И. М. Козина // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — С. 3—12.

третім особам. Крім того, посилюється важливість Рекомендації МОП 2006 року про трудові правовідносини № 198, в якій міститься заклик до держав-членів ухвалити національну політику щодо проведення на регулярній основі огляду і, за необхідності адаптації, сфери дії відповідних законів і норм з тим, щоб гарантувати ефективний захист для всіх працівників, які беруть участь у трудових правовідносинах, зокрема багатосторонніх. Підтвердженням запровадження такої практики може слугувати досвід Нідерландів, де запозичені працівники мають такий самий доступ до систем соціального забезпечення та інших прав, що й працівники, найняті на умовах постійного контракту. Укладена в червні 2008 року угода між країнами—членами ЄС про умови праці запозичених працівників має забезпечити їм вищі гарантії та кращі умови праці¹.

Механізми реалізації соціальної відповідальності у сфері докладання праці поєднують економічні, соціальні, правові та організаційні підсистеми, покликані забезпечувати певні функції і види соціальної відповідальності та інструменти досягнення згоди між соціальними суб'єктами (рис. 4.2).

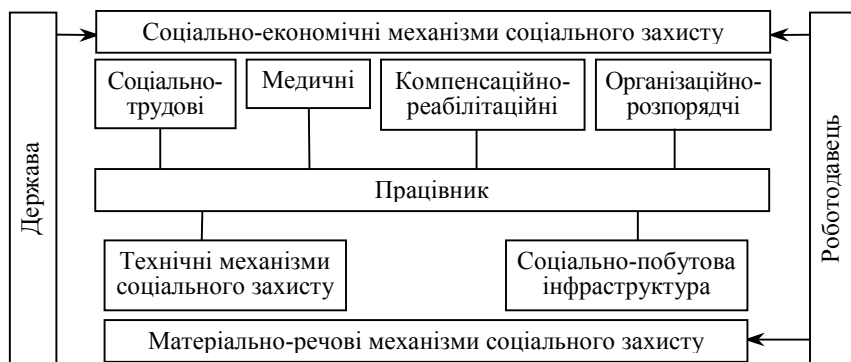


Рис. 4.2. Механізми реалізації соціальної відповідальності у сфері праці

¹ Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии : докл. генерального директора МОТ, 2009. — С. 24.

При цьому підсистема соціально-економічних механізмів соціального захисту працівників є сферою впливу як держави, так і роботодавця та включає:

1) соціально-трудова механізми:

- соціальні гарантії, що забезпечують регулювання тривалості робочого часу, режими праці та відпочинку, межі працездатного віку, мінімальний розмір трудового стажу для отримання права на пенсійне забезпечення, мінімально допустимий вік прийому на роботу. Базовими підходами для розробки системи соціально-трудова гарантії є конвенції і рекомендації МОП;

- соціальні гарантії матеріальної забезпеченості — гарантований мінімальний розмір заробітної плати, тарифні сітки з оплати праці, оплачувані відпустки, мінімальний розмір допомоги у зв'язку із втратою працездатності;

- соціальні гарантії допустимого рівня трудових навантажень — фізичне навантаження, інтенсивність та монотонність праці, темп роботи, нормування праці;

- соціальні гарантії професійно-освітнього й інформаційного забезпечення — наявність систем професійної підготовки працюючих, і особливо для виробництв і професій з високим рівнем професійного ризику;

2) медичні механізми реалізації соціальної відповідальності:

- проведення попередніх та періодичних медичних оглядів, організація першої медичної допомоги;

- лікування постраждалих на виробництві та визначення ступеня втрати працездатності (зокрема, через виробничий травматизм та професійну захворюваність);

3) компенсаційно-реабілітаційні механізми реалізації соціальної відповідальності:

- матеріальна компенсація втрати працездатності у процесі праці;

- медична, соціальна та професійна реабілітація постраждалих на виробництві;

- пільги і компенсації за роботу на виробництвах з високим рівнем професійного ризику погіршення здоров'я (додаткова відпустка, скорочений робочий день, дострокова пенсія);

4) організаційно-розпорядчі механізми охорони праці:

- експертизи стану охорони праці на робочих місцях;
- організація розслідування нещасних випадків на виробництві.

Матеріально-речові механізми реалізації соціальної відповідальності як сукупність матеріально-речових елементів виробничого середовища, соціальної інфраструктури, охорони, гігієни і медицини праці, яка формує певний рівень соціальної захищеності людини у процесі трудової діяльності — прерогатива роботодавця.

При цьому технічні механізми реалізації соціальної відповідальності включають: забезпечення належного рівня механізації, автоматизації виробничих процесів, фондо- і енергоозброєності праці, стану основних виробничих фондів (з погляду їх фізичного і морального зносу), рівня відповідності знарядь, предметів праці та організації робочого місця вимогам техніки безпеки й гігієни праці, рекомендаціям ергономіки; наявність і відповідність правилам безпеки праці колективних та індивідуальних засобів захисту працюючих.

Соціально-побутова інфраструктура означає наявність та відповідність санітарним нормам приміщень побутової інфраструктури.

Під кутом зору соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин домінуючі позиції, на думку авторів, належать політиці трудових доходів, підвищенню конкурентоспроможності робочих місць, забезпеченню гідних умов праці та можливостей для професійної підготовки й розвитку персоналу.

4.2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

За сучасних умов посилення глобалізаційних процесів, постійних викликів і загроз з боку конкурентного ринкового середовища конкурентоспроможність економіки країни залежить від наявних ресурсів, і насамперед людських. Людський капітал є джерелом конкурентних переваг країни на світовому ринку. Працівники з їхніми знаннями, уміннями, індивідуально-особистісними характеристиками, мотивацією, ціннісними настановами та

світоглядом є джерелом конкурентних переваг будь-якої організації на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Посилення мотивації громадян до продуктивної праці, постійного розвитку та збагачення свого людського капіталу, формування їхньої лояльності та високої соціальної відповідальності вимагає розроблення справедливої, конкурентної компенсаційної політики, надання можливостей працівникам одержувати достатньо високий рівень трудових доходів завдяки реалізації свого потенціалу в обраній сфері трудової діяльності. Достатній рівень матеріального забезпечення створює передумови для особистісного, професійного й культурного розвитку найманих працівників та членів їхніх родин, зокрема дітей.

Для того щоб мати компетентних, мотивованих, соціально відповідальних працівників (саме таких працівників прагне мати кожна держава, кожен власник, керівник), важливу роль відіграє ефективна компенсаційна політика. Для найманого працівника важливе значення має конкурентний рівень винагороди, залежність її розміру від складності, відповідальності та результатів праці, справедливий розподіл доходів між власниками та найманими працівниками, з одного боку, та членами трудового колективу — з іншого, що забезпечує об'єктивну диференціацію заробітної плати.

Ефективна компенсаційна політика посідає чи не головне місце у формуванні сприятливих умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя для громадян суспільства. Така система оплати праці разом з іншими суб'єктивними та об'єктивними чинниками створює передумови для формування соціально-відповідального ставлення людини до своєї праці та її результатів.

Питання оплати праці — важливі й водночас проблемні для української економіки та вітчизняних підприємств. *З-поміж актуальних проблем у галузі оплати праці, які вказують на низьку соціальну відповідальність і держави і бізнесу, треба звернути увагу на такі:*

— низький рівень заробітної плати, насамперед на підприємствах бюджетної сфери, що вказує на низьку відтворювальну її функцію. Це спричиняє вплив людського капіталу з таких видів

економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності;

— тінізація заробітної плати, що є наслідком великого податкового навантаження, низької соціальної відповідальності бізнесу, браку дієвих механізмів виведення доходів з тіні. Унаслідок високої тінізації дані, що надаються Державним комітетом статистики України, особливо стосовно до розміру заробітної плати найманих працівників, недостовірні, виступи державних урядовців, які ґрунтуються на цих даних, оманливі, більшість наукових досліджень, проведених на їх основі, є низьковалідними;

— порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує відчуття несправедливості, знижує лояльність і мотивацію працівників, підвищує конфліктність, спричиняє десоціалізацію трудових відносин;

— незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати. Якщо розглядати відмінності в трудових доходах, що склалися на окремих підприємствах і організаціях, то вони суттєво відрізняються залежно від виду економічної діяльності, форми власності, організаційно-правової форми підприємства тощо. На підприємствах з низьким рівнем доходів, зокрема на більшості підприємств бюджетної сфери, різниця в заробітній платі працівників різних кваліфікаційних груп межує зі зрівнялівкою, що формує відчуття несправедливості в оплаті праці, особливо висококваліфікованих працівників, керівників різних рівнів управління¹. На підприємствах

¹ Наприклад, діапазон тарифних коефіцієнтів двадцятип'ятирозрядної єдиної тарифної сітки (ЄТС), що використовується для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, становить 1 : 4,51, що, безперечно, є мізерним і не забезпечує об'єктивну диференціацію основної заробітної плати працівників бюджетної сфери залежно від основних тарифоутворювальних чинників. Більше того, на сьогодні діапазон ЄТС штучно зменшений унаслідок установлення окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду в розмірі меншому законодавчо встановленої заробітної плати та у зв'язку з цим виплати працівникам нижчих тарифних розрядів основної заробітної плати на рівні мінімальної заробітної плати. Станом на 01.01.2011 діапазон ЄТС фактично становив 1 : 2,94.

з високим рівнем доходів спостерігається суттєве розшарування працівників за розміром заробітної плати за рахунок установлення високих посадових окладів керівникам вищого рівня управління та значних соціальних виплат і благ. Завелика диференціація в трудових доходах призводить до соціальної несправедливості, зниження мотивації, збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп;

— неузгодженість розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у працівників відчуття несправедливості в оплаті праці;

— недосконала процедура індексації заробітної плати, що не виконує свого основного призначення — відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг¹;

— брак соціальних гарантій, надання їх лише у випадках та розмірах, передбачених законодавством, а іноді не виплата компенсацій і винагород обов'язкового характеру;

— відсутність законодавчих норм щодо оплати праці громадян, які працюють у нестандартних формах зайнятості (працівників—фрілансерів, зайнятих надомною працею, на умовах лізингу, аутстафінгу) тощо.

Слід зазначити, що в Україні держава *не виконує функцію гаранта дотримання конституційного права громадян на гідну оплату праці та дотримання трудового законодавства*, тим самим не забезпечуючи навіть базового рівня соціальної відповідальності перед громадянами, насамперед найманими працівниками.

В Україні зберігається *надзвичайно низький гарантований державою розмір мінімальної заробітної плати* порівняно з країнами Європейського Союзу. За даними Європейського статистичного бюро Eurostat в Європейському союзі станом на 01.01.2010 р. найбільший розмір мінімальної місячної заробітної плати було встановлено в Люксембурзі (1683 євро), Ірландії

¹ Основним недоліком чинної процедури індексації заробітної плати є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала, і цей соціальний індикатор повною мірою не відображає реально необхідний рівень життєвих засобів для задоволення основних потреб людини, навіть простого відтворення її робочої сили. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги повністю відшкодувати збільшення цін на споживчі товари і послуги.

(1462 євро) та Нідерландах (1408 євро). Найнижчі розміри мінімальної місячної заробітної плати з-поміж країн ЄС зафіксовано в Болгарії (123 євро), Румунії (142 євро) та Литві (232 євро)¹. Мінімальна заробітна плата в Україні станом на 01.01.2010 р. становила 869 грн, що дорівнює близько 75 євро у перерахунку за курсом НБУ². Це майже на 40 % менше найнижчого розміру мінімальної місячної заробітної плати в країнах ЄС.

Більше того, в Україні *держава в особі органів державної влади сама порушує трудове законодавство*. Це стосується норми щодо встановлення тарифної ставки робітника першого розряду в розмірі, що перевищує законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати (статті 96 КЗпП України та 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Раніше чинна частина третя статті 95 КЗпП України «У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня» виключена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 р. № 2190-IV.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 встановлено оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду в розмірі меншому законодавчо встановленої заробітної плати: з 01.01.2011 р. — 613 грн; з 01.04.2011 р. — 625 грн; з 01.07.2011 р. — 635 грн, з 01.09.2011 р. — 641 грн, з 01.10.2011 р. — 660 грн, з 01.12.2011 р. — 704 грн. У той час як розмір мінімальної заробітної плати на 2011 рік становить: з 01.01 — 941 грн, з 01.04 — 960 грн, з 01.10 — 985 грн, з 01.12 — 1004 грн.

¹ Дослідженням не були охоплені такі країни ЄС, як Данія, Італія, Австрія, Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія та Швейцарія. У цих країнах немає встановленого державою мінімального розміру заробітної плати, він визначається шляхом переговорів між соціальними партнерами на рівні підприємства чи на рівні окремих контрактів.

² Для перерахунку мінімальної заробітної плати було взято курс гривні до євро станом на 06.01.2010 р.

Незадовільна ситуація, що склалася у сфері компенсаційної політики в Україні, поглиблюється низькою соціальною відповідальністю більшості громадян:

- низькою інформованістю про свої права;
- інертністю щодо захисту своїх прав, зокрема й у судовому порядку;
- неობізнаністю з нормами трудового законодавства та ринковою ситуацією;
- непоінформованістю з основними положеннями компенсаційної політики компанії, в якій вони працюють, зокрема внаслідок власної байдужості та пасивності, та ін.

Крім того, невисока громадянська свідомість та життєва позиція окремих українців зумовлена низькою мотивованістю, мобільністю, відсутністю бажання до розвитку та самовдосконалення, втратою інтересу до трудової діяльності як способу одержання доходів тощо.

Про наявність проблем в організації заробітної плати на вітчизняних підприємствах свідчать результати проведеного нами в січні 2011 року опитування серед слухачів Центру магістерської підготовки ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»¹. Анкетування проводилося з метою дослідження рівня задоволення найманих працівників системами оплати праці, що використовуються на вітчизняних підприємствах.

Відповіді респондентів розподілилися таким чином:

- на запитання «*Чи задоволені Ви розміром своєї заробітної плати?*» — «так» — 24 %; «ні» — 54 %; «важко відповісти» — 22 %;
- «*Чи вважаєте систему оплати праці, що використовується в компанії, в якій Ви працюєте, справедливою?*» — «так» — 41 %; «ні» — 48 %; «важко відповісти» — 11 %;

¹ В анкетуванні взяли участь слухачі спеціальностей «Фінансовий менеджмент у сфері бізнесу» і «Управління персоналом». Характеристика вибірки:

— належність підприємств, на яких працюють респонденти, до виду економічної діяльності: 35 % — фінансова діяльність; 22 % — послуги, зокрема консалтингові, телекомунікаційні, рекламні тощо; 15 % — торгівля; 9 % — промисловість; 19 % — підприємства інших видів економічної діяльності;

— розподіл респондентів за категоріями персоналу: 33 % — керівники; 57 % — професіонали; 9 % — фахівці; 1 % — технічні службовці.

- «*Чи є система оплати праці прозорою?*¹»: «так» — 50 %; «ні» — 41 %; «важко відповісти» — 9 %;
- «*Чи залежить розмір заробітної плати від складності робіт, обов'язків, що виконує працівник?*» — «так» — 57 %; «ні» — 30 %; «важко відповісти» — 13 %;
- «*Чи залежить розмір заробітної плати працівників від кваліфікації?*» — «так» — 61 %; «ні» — 28 %; «важко відповісти» — 11 %. При цьому лише 39 % зазначили, що розмір заробітної плати одночасно залежить від складності робіт, обов'язків, що виконує працівник, та його кваліфікації;
- «*Чи вважаєте Ви, що систему оплати праці, використовувану у компанії, в якій Ви працюєте, потрібно змінювати?*» — «так» — 59 %; «ні» — 24 %; «важко відповісти» — 17 %.

Отже, результати опитування засвідчили, що:

— більшість респондентів, котрі взяли участь в анкетуванні, вважають систему оплати праці, що використовується на підприємствах, несправедливою та непрозорою;

— на більшості вітчизняних підприємств, на яких працюють респонденти, не забезпечується гідний рівень заробітної плати;

— у багатьох випадках заробітна плата не залежить ні від складності робіт і обов'язків, ні від кваліфікації працівників;

— більшість респондентів вважають, що система оплати праці, що використовується на підприємстві, потребує зміни чи коригування.

У зв'язку з цим системи оплати праці, що використовуються на більшості вітчизняних підприємств, з одного боку, не сприяють залученню та утриманню компетентних, мотивованих працівників, формуванню їхньої лояльності та соціальної відповідальності. З іншого боку, усе викладене вище вказує, у свою чергу, на низьку соціальну відповідальність держави, власників і керівників у сфері оплати праці.

Система оплати праці, як уже зазначалося, відіграє важливу роль у залученні та утриманні компетентних, мотивованих працівників. Незважаючи на це, недостатньо сьогодні створити ро-

¹ В анкеті було зазначено, що під прозорою системою оплати праці розуміється система, за якої працівники усвідомлюють, із чого складається заробітна плата і від яких чинників вона залежить.

боці місця й запропонувати більш-менш конкурентний (принаймні на рівні середніх значень у відповідній галузі чи регіоні) розмір заробітної плати¹ для того, щоб можна було розраховувати на вдячність з боку працівників у формі відданості державі, підприємству, високої лояльності та мотивації.

Дедалі більше керівників підприємств переконуються в тому, що заробітна плата не формує належної мотивації, лояльності та соціальної відповідальності працівників, і, зрештою, не закріплює їх на підприємстві. Мотиваційний ефект від підвищення посадового окладу (тарифної ставки) чи установлення певних надбавок і доплат має короткостроковий характер, оскільки працівники швидко звикають до встановленого рівня заробітної плати.

Окремі фахівці вважають, що період впливу підвищення заробітної плати на мотивацію працівників залежно від різних чинників може становити від одного до восьми місяців². Постійне підвищення заробітної плати може негативно позначитися на конкурентоспроможності підприємства та його фінансовій стійкості, що у кінцевому підсумку може призвести до банкрутства.

Рішення про вибір кандидатом місця (країни, підприємства, робочого місця чи посади) докладання своєї праці й надалі узгодження власних кар'єрних планів зі стратегією розвитку країни й конкретного підприємства залежить від низки внутрішніх і зовнішніх чинників. З-поміж зовнішніх чинників дедалі частіше основну роль відіграють економічний розвиток країни, можливості для повноцінного розвитку, ставлення роботодавців і керівників до своїх співробітників, турбота про них, розроблення особистісно-орієнтованої соціальної політики, зокрема, надання соціальних гарантій, благ і винагород, створення у працівників відчуття комфорту.

Для характеристики сукупності соціальних виплат, благ, винагород, гарантій і послуг, що їх надає роботодавець своїм спів-

¹ Створення нових робочих місць, своєчасна виплата заробітної плати та сплата податків характеризує лише базовий рівень соціальної відповідальності.

² Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. — М. : Генезис, 2005. — С. 165.

робітникам, на практиці та в науковій і професійній літературі останнім часом набув поширення термін *«соціальний пакет»*.

Структура, наповнення, спосіб формування соціального пакета є однією з *основних характеристик корпоративної соціальної відповідальності*. Здатність соціального пакета виконувати свої основні функції створює передумови для забезпечення високої якості трудового життя, а відтак і суспільного розвитку. Соціальні виплати, заохочення, винагороди та блага, насамперед ті, що надаються понад установлені законодавством зобов'язання, є своєрідним добровільним внеском власників і керівників у підвищення якості життя працівників і їхніх родин. Це, своєю чергою, позитивно впливає на соціальну відповідальність самих працівників стосовно до своїх роботодавців, керівників, колег, ділових партнерів, споживачів, держави, спонукає до соціально відповідальної роботи та результатів праці.

У свою чергу, *надання працівникам соціальних виплат і заохочень дає змогу роботодавцю досягати таких цілей:*

- позиціонувати себе як соціально відповідальне підприємство, сформувати позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці, а тому залучити й закріпити компетентних працівників;

- поліпшити якість трудового життя, матеріальний добробут найманих працівників і членів їхніх родин;

- підвищити якісні параметри людського капіталу;

- поліпшити результати праці за рахунок посилення мотивації працівників та зменшення захворюваності;

- оптимізувати витрати на соціальне забезпечення працівників, одержати податкові пільги, зменшити непередбачувані фінансові витрати;

- зменшити кількість конфліктів, судових позовів тощо.

Незважаючи на посилення інтересу і науковців, і практиків до терміна «соціальний пакет», його природа та сутність, функції, роль у формуванні корпоративної соціальної відповідальності та бренду роботодавця залишаються малодослідженими. Понятійний апарат щодо різних винагород і благ, що їх одержує найманий працівник у результаті виконання певної трудової функції на підприємстві, неконкретний і суперечливий.

Варто зазначити, що немає узгодженості у поглядах учених і практиків щодо визначення терміна «соціальний пакет». Поширеним серед науковців і фахівців є визначення соціального пакета як блага у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір основної заробітної плати. Як зазначає І. Новак, з погляду трудового законодавства матеріальні блага, що входять до складу соціального пакета, можуть розглядатись як елементи заробітної плати, що належать до додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат¹.

Дане визначення, на наш погляд, не відображає сутності та природи соціального пакета. У такому формулюванні до соціального пакета належать винагороди, які надає роботодавець понад основну заробітну плату. Але крім основної заробітної плати² роботодавець може виплачувати працівникам низку винагород, природа яких має переважно економічний характер, аніж соціальний³: премії, доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів, відсоткові або комісійні винагороди, що виплачуються понад основну заробітну плату, та ін. У наведеному вище визначенні, на нашу думку, бракує підкреслення *соціальної природи винагород, що належать до соціального пакета*.

Окремі фахівці визначають соціальний пакет як виплати та блага, які надає роботодавець понад заробітну плату⁴. Вважаємо, що такий підхід теж неправильний, оскільки перелік винагород,

¹ Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6.

² До основної заробітної плати належить посадовий оклад, тарифна ставка, оклад, гонорар, відсоткові або комісійні виплати, які в системі оплати праці розглядаються як основна її складова (див. Інструкцію зі статистики заробітної плати, затверджену наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5).

³ Такі винагороди мають різне призначення, наприклад стимулювання різних аспектів роботи, диференціація доходів залежно від різних чинників, компенсація відхилень у змісті чи умовах праці тощо.

⁴ Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2006, С. 339; Беляев А. Н. Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев. — М. : Дело и Сервис, 2009. — С. 140—149; Тяжельникова Е. Социальный пакет [Электронный ресурс] / Е. Тяжельникова. — Режим доступа:

http://amt-training.ru/articles/index.php?ELEMENT_ID=15098

що їх надає роботодавець найманим працівникам, крім заробітної плати, досить широкий, і частина з них не має соціального характеру, хоча для формування корпоративної соціальної відповідальності вони можуть мати важливе значення. Наприклад, премії, бонуси, які виплачуються з прибутку, доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями).

Крім того, якщо звернутися до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5, то до заробітної плати, зокрема інших заохочувальних і компенсаційних виплат, належить частина виплат і винагород соціального характеру (у грошовій і натуральній формах), а саме: матеріальна допомога, оплата або дотації на харчування, утримання дітей працівників у дошкільних закладах, надання проїзних квитків, абонементів у групи здоров'я, путівок на лікування та відпочинок, передплата на газети та журнали та ін.

Існує також протилежна точка зору, згідно з якою соціальний пакет є системою пільг і компенсацій матеріального і нематеріального характеру, що їх надає компанія співробітникам як одну зі складових заробітної плати або ж бонусів до неї¹. На нашу думку, розглядати соціальний пакет як складову заробітної плати, тим паче як бонус, взагалі методологічно неправильно, оскільки більшість виплат соціального характеру не належать до заробітної плати.

Деякі автори ототожнюють соціальний пакет із компенсаційним². Проте більшість учених і фахівців розмежовують зазначені поняття, хоч і немає єдності у їхніх поглядах щодо співвідношення компенсаційного і соціального пакетів. Наприклад, І. Новак використовує таке поняття, як «компенсаційний соціальний пакет», виокремлює його разом з конкурентним соціальним паке-

¹ Винокурова Е. Мотивация персонала: Социальный пакет как новая ступень эволюции российских компаний [Электронный ресурс] / Е. Винокурова. — Режим доступа : http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59/.

² Тяжельникова Е. Социальный пакет [Электронный ресурс] / Е. Тяжельникова. — Режим доступа : http://amt-training.ru/articles/index.php?ELEMENT_ID=15098

том у складі мотиваційного. Останній, своєю чергою, разом із базовим формує соціальний пакет¹. Згідно з цим підходом компенсаційний є складовою соціального пакета. Такий підхід ґрунтується на визначенні компенсаційного пакета у вузькому, традиційному значенні, згідно з яким останній є набором компенсацій, передбачених трудовим законодавством.

Така точка зору діаметрально протилежна підходам більшості вчених і фахівців до розгляду сутності та структури компенсаційного пакета, згідно з якими у структурі компенсаційного пакета виокремлюється соціальна його складова. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс вважають, що пільги є частиною компенсаційного пакета².

Досліджуючи природу соціального пакета, варто взяти до уваги таке.

По-перше, соціальний пакет є однією з основних характеристик корпоративної соціальної відповідальності, бренду роботодавця та його привабливості на ринку праці. Виплати та винагороди, що формують соціальний пакет, мають створювати конкурентні переваги підприємства на ринку праці.

По-друге, соціальний пакет є складовою компенсаційного пакета.

По-третє, соціальний пакет формують винагороди (виплати, заохочення, блага, гарантії, компенсації тощо) соціального характеру, що вирізняє їх від інших складових компенсаційного пакета.

По-четверте, складові соціального пакета можуть різнитися за своїм функціональним призначенням:

— компенсувати витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків та функцій: оплата транспортних витрат, мобільного зв'язку тощо;

— сприяти підтриманню й поліпшенню здоров'я та працездатності працівників: медичне страхування, матеріальна допомога

¹ Новак. І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. — С. 7.

² Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. — С. 339.

на оздоровлення, оплата харчування, путівок на лікування, абонементів у групи здоров'я тощо;

— заохочувати до професійного зростання: оплата навчання, передплата на газети та журнали та ін.

По-н'яте, немає тісного зв'язку між винагородами та заохоченнями, що формують соціальний пакет, та кількістю і якістю праці¹. Фактично соціальний пакет працівники одержують тільки за те, що вони є співробітниками певного підприємства, членами однієї команди, носіями корпоративної культури.

Зауважимо, що більшість науковців і практиків для позначення благ, що формують соціальний пакет, вживають термін «пільги». У чинному КЗпП України термін «пільги» використовується стосовно до найманих працівників, зокрема статтею 9-1 визначено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові до передбачених законодавством трудові та соціально-побутові *пільги* для працівників. Разом з тим ні в Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, ні в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженій наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5, термін «пільги» стосовно жодної складової заробітної плати найманих працівників не використовується.

З цього можна зробити два висновки. Перший — цей термін може застосовуватися щодо винагород (виплат), які не належать до фонду оплати праці (структури заробітної плати). Незважаючи на те що більшість винагород, котрі формують соціальний пакет, не належить до заробітної плати, частина винагород згідно з чинним законодавством є заробітною платою. Другий висновок — термін «пільги» не можна вживати стосовно до найманих працівників.

З огляду на суперечливість першого висновку ми схилиємося до другого і вважаємо, що *термін «пільги» доречно застосовувати до соціально вразливих категорій населення* (пенсіонерів,

¹ Набір соціальних виплат і благ може диференціюватися залежно від категорії персоналу, рівня ієрархії посади, яку обіймає працівник, у структурі управління, грейду (кваліфікаційної групи), до якого належить посада (робоче місце), компетентності працівника та його результатів праці тощо.

інвалідів, постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи та ін.), а не найманих працівників. Хоч для окремих з них, насамперед тих, які потребують додаткових соціальних благ, цей термін теж може застосовуватися (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, жінок, котрі мають дітей віком до трьох років, та ін.).

Не збігаються також погляди вчених і практиків щодо структури та переліку виплат, котрі формують соціальний пакет. Одні автори вважають, що соціальний пакет складається лише з винагород добровільного (необов'язкового) характеру¹. Інші автори до соціального пакета відносять, крім останніх, також виплати і блага, передбачені законодавством².

З-поміж основних складових соціального пакета окремі вчені³ та чимало практиків виділяють такі пункти, як виплата у повному розмірі належної працівникові заробітної плати, офіційна заробітна плата (відсутність виплат у конвертах), надання соціальних гарантій, передбачених колективним договором, угодою; оплата лікарняних, надання відпустки, передбаченої законодавством, тощо.

Очевидно, що такі складові соціального пакета й зосередження уваги саме на них могли виникнути лише за умов низького рівня розвитку соціально-трудових відносин, низької соціальної відповідальності бізнесу, в країні, де порушення трудового законодавства вважається нормою, а дотримання його основних положень — конкурентною перевагою. На нашу думку, ро-

¹ Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. — М. : Генезис, 2005. — С. 165; Алиев И. М. Политика доходов и заработной платы : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов. — Ростов н/Д : Феникс, 2008. — С. 257; Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пос. — 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. М. Е. Сорокиной. — М. : Вузовский учебник, 2009. — С. 172; Пылаев А. Социальный пакет в системе вознаграждения работников как инструмент функционирования институтов рынка труда / А. Пылаев // Управление персоналом. — 2007. — № 18 (172). — С. 74.

² Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. — С. 7.

³ Там само; Стожок Л. Г. Соціальний пакет як інструмент підвищення корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / Л. Г. Стожок. — Режим доступу :

kneu.kiev.ua/data/upload/publication/main/ua/.../3252352352.doc та ін.

ботодавці, котрі роблять акцент на подібних складових соціального пакета, взагалі ризикують своєю репутацією (брендом) роботодавця, а про соціальну відповідальність не може бути й мови.

На наш погляд, акцентувати увагу на тому, що до соціального пакета належать виплати обов'язкового (передбачені законодавством) та добровільного характеру чи тільки добровільного, не варто. *Питання щодо включення до соціального пакета норм і гарантій, передбачених законодавством, узагалі не має обговорюватися, а тим більше розглядатись як конкурентна перевага.* Передбачені законодавством виплати (наприклад, оплата відпустки або грошова компенсація у разі її невикористання, оплата днів тимчасової непрацездатності тощо) *роботодавець повинен здійснювати обов'язково.*

З огляду на це слід зазначити, що компенсаційний пакет є сукупністю усіх виплат, винагород, благ і послуг, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору¹. Як уже зазначалося, соціальний пакет є складовою компенсаційного (якщо останній розглядати в широкому розумінні), тому обов'язкові виплати, що мають соціальний характер, з огляду на своє (соціальне) призначення належать до соціального пакета. Якщо стверджувати, що такі виплати не належать до соціального пакета, тоді до якої частини компенсаційного пакета вони будуть належати?

Зважаючи на те, що кожен роботодавець такі виплати та блага повинен здійснювати й надавати, а тому й включати до соціального пакета, то вони не можуть розглядатись як конкурентна перевага, що вирізняє роботодавця з-поміж інших, і має сприяти залученню й утриманню на підприємстві компетентних фахівців.

Розглядаючи місце соціального пакета в системі корпоративної соціальної відповідальності та мотивації персоналу, варто зазначити, що основна тенденція в розвитку компенсаційної по-

¹ Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 1. — С. 4—5.

літики провідних іноземних компаній полягає у збільшенні частки соціальних виплат у компенсаційних пакетах. Конкурентна соціальна політика вказує на те, що керівництво не лише прагне до максимізації прибутку, але й надає важливого значення соціальному забезпеченню найманих працівників, створенню гідних умов праці, збереженню і збагаченню людського капіталу і, зрештою, корпоративній соціальній відповідальності.

Щодо вітчизняних підприємств, то відсутність соціального пакета вказує на низьку соціальну відповідальність бізнесу, що, безумовно, негативно впливає на лояльність і мотивацію працівників. Про це свідчать результати проведеного нами у травні—червні 2011 року анкетування¹. Дане анкетування проводилося з метою дослідження практики використання соціальних пакетів на вітчизняних підприємствах.

63 % респондентів зазначили, що в компаніях, у яких вони працюють, працівникам надається соціальний пакет. У решті компаній немає соціального пакета. З-поміж тих осіб, які вказали, що в компаніях надається соціальний пакет, 15 % від усієї чисельності респондентів відзначили, що такий пакет одержують лише окремі категорії працівників. З цього можна дійти висновку, що близько половини працівників не одержують соціального пакета. Підходи до формування соціального пакета, що використовуються на вітчизняних підприємствах:

— установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до ієрархічної структури компанії відзначили 59 % тих респондентів, на підприємствах яких працівникам надаються соціальні пакети;

— установлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам — 29 %;

¹ В анкетуванні взяли участь слухачі Центру магістерської підготовки ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» спеціальностей «Бізнес адміністрування», «Фінансовий менеджмент у сфері бізнесу» і «Управління персоналом». Характеристика вибірки:

— належність підприємств, на яких працюють респонденти, до виду економічної діяльності: 41 % — послуги, зокрема консалтингові, юридичні, телекомунікаційні, рекламні тощо; 19 % — торгівля; 13 % — промисловість; 7 % — фінансова діяльність; 20 % — підприємства інших видів економічної діяльності;

— розподіл респондентів за категоріями персоналу: 57 % — керівники; 39 % — професіонали; 4 % — технічні службовці.

— грошова компенсація витрат соціального характеру — 9 %;
— установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів — 3 %.

З усіх респондентів 78 % зазначили, що соціальний пакет, який використовується у компанії, потрібно змінювати: запроваджувати на тих підприємствах, де він не застосовується, і коригувати набір чи змінювати підхід до формування на тих підприємствах, де такий пакет надається.

За результатами проведеного нами опитування найчастіше компанії включають у соціальні пакети: оплату мобільного зв'язку (68 %), медичне страхування (65 %), надання додаткової оплачуваної відпустки (47 %), компенсацію транспортних витрат або надання проїзних квитків (38 %), оплату навчання (35 %) ¹.

Ідеальний соціальний пакет, якому віддають перевагу більшість найманих працівників, що взяли участь в опитуванні, відрізняється від реального. Найбільший відсоток респондентів віддає перевагу таким складовим соціального пакета: медичному страхуванню (67 %), оплаті навчання (63 %), оплаті спортивних занять (48 %), наданню пільгових кредитів і позик (43 %), оплаті мобільного зв'язку (41 %), компенсації транспортних витрат або наданню проїзних квитків та оплаті путівок на санаторно-курортне лікування і оздоровлення (по 39 %).

Частина вітчизняних роботодавців починає усвідомлювати значущість соціальних виплат і благ для формування тривалих партнерських взаємовідносин з найманими працівниками. Разом з тим під час розроблення соціальних пакетів потреби та інтереси найманих працівників не враховуються. У структурі компенсаційних пакетів багатьох найманих працівників узагалі немає соціальної складової, що, безумовно, негативно впливає на взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями і *вказує на низьку соціальну відповідальність останніх. У зв'язку з цим важливим напрямом трансформації системи компенсаційної*

¹ Досить високий відсоток респондентів відзначили оплату навчання, що не є характерним для вітчизняних підприємств. Це зумовлено тим, що в опитуванні брали участь слухачі Центру магістерської підготовки, які навчаються для здобуття другої вищої освіти за відповідним напрямом підготовки.

політики, посилення соціальної відповідальності бізнесу є збільшення частки соціальних виплат і заохочень у структурі компенсаційного пакета.

4.3. НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧИХ МІСЦЬ

За умов становлення постіндустріальної економіки, коли значно посилюється роль та зростає частка інформаційного сектору, відбуваються закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори представляють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, зумовлює необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць та модернізації наявних з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. За експертними оцінками, нині в Україні у 95 % промислового виробництва домінують застарілі III та IV технологічні уклади — на відміну від розвинених країн, де переважає V уклад і простежується динамічне становлення найсучаснішого, VI технологічного укладу. Технології V укладу (фармацевтична, автомобільна, хімічна, інструментальна промисловість), що базуються на широкому використанні в технічних системах комп'ютерної техніки, та VI — «ультраукладу» (біотехнології, аерокосмічна промисловість, нанотехнології, нові матеріали, оптоелектроніка, системи штучного інтелекту, мікроелектроніка, фотоніка, мікросистемна механіка, інформаційні супермагістралі, програмне забезпечення і засоби імітації, молекулярна електроніка) в Україні використовуються в мізерних масштабах¹. Переорієнтація української економіки на сучасні технологічні уклади відбувається з великим запізненням. У цілому відставання від світового рівня техніко-технологічного розвитку

¹ Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Діловий вісник. — 2010. — № 12 (199).

вітчизняної економіки становить 2—3 покоління. Потенціал України у сфері високих технологій стрімко скорочується: частка високотехнологічних товарів у товарному експорті у 2009 р. порівняно з 2003 р. скоротилась удвічі.

Згортання масштабів випуску наукомісткої та високотехнологічної продукції, збільшення частки експорту сировини або продуктів її первинної переробки призводить до втрати високотехнологічних робочих місць, погіршення зайнятості населення та, у кінцевому підсумку, до ослаблення позицій на міжнародній арені.

Крім того, система робочих місць зазнала докорінних змін у процесі реструктуризації вітчизняної економіки з часів становлення незалежності України: відбулося скорочення неефективних робочих місць, ліквідація збиткових та неперспективних, обмеження кількості робочих місць зі шкідливими факторами виробничого середовища, зміна умов праці. Паралельно відбуваються процеси зниження ефективності функціонування наявних робочих місць, погіршення показників продуктивності праці, зростання частки некваліфікованої ручної праці, і як наслідок — зниження рівня доходів.

Виходячи з наведеного можна стверджувати, що причиною домінування низькотехнологічних робочих місць, що спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання рівня заробітної плати, не дозволяє випускати конкурентоспроможну продукцію, став низький рівень соціальної відповідальності держави у сфері інноваційної політики.

Зазначимо, що ступінь зносу основних фондів у цілому по економіці України у 2009 р. становив 60,0 %, у промисловості — 61,8 %, у сфері діяльності транспорту та зв'язку — 83,9 %. При цьому темпи введення в дію основних засобів не забезпечують не тільки розширеного, а й простого відтворення з урахуванням такого рівня спрацювання, а індекс інвестицій в основний капітал у 2009 році порівняно з попереднім становив 58,5 %¹.

¹ Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. — К. : ТОВ «Август Трейд», 2011. — С. 95, 205.

Середній термін експлуатації виробничого обладнання в промисловості України становить близько 22 років. У світовій практиці раціональні терміни зміни технологій та обладнання становлять 10—15 років, зокрема для обробної промисловості — 3—5 років. З урахуванням рівня морального старіння на сьогодні у вітчизняній промисловості лише 15 % усіх робочих місць відповідають світовим стандартам. Є всі підстави стверджувати, що ситуація щодо технологічного рівня робочих місць не може не викликати занепокоєння, створюючи ризики зниження продуктивності праці та руйнуючи основу зростання конкурентоспроможності національної економіки.

Вступ України до Світової організації торгівлі створює передумови для подальшого розвитку наукомістких технологій, передусім у сфері машинобудування. На відміну від інформаційного сектору, де все більшого поширення набувають віртуальні компанії, одне нове робоче місце на авіабудівному чи автомобілебудівному підприємстві забезпечує працевлаштування десяти осіб у суміжних сферах економічної діяльності. Отже, перспективи масштабів та рівня ефективності зайнятості залежатимуть від структури національної економіки.

Серед проблем підвищення конкурентоспроможності робочих місць слід виокремити відсутність цільової орієнтації державної політики щодо їх розвитку.

Підтвердженням недостатнього рівня соціальної відповідальності держави щодо створення продуктивних робочих місць та модернізації наявних є обсяг коштів, що виділяються на дані цілі. Так, упродовж останніх років на здійснення державних програм регулювання ринку праці виділялось від 0,3 до 0,6 % валового внутрішнього продукту. Для порівняння: у Японії та США на такі цілі виділяється 1 %, у Данії — 5 %¹. Інвестиції в основний капітал у 2010 році порівняно з попереднім зменшились на чверть — з 233 081 млн грн до 171 092 млн грн².

¹ Панчишин С. М. Макроекономіка / С. М. Панчишин. — К. : Либідь, 2002. — С. 323.

² Статистичний щорічник України за 2010 рік. — С. 204.

Змушені констатувати, що провальною стала програма Президента України В. А. Ющенка «Десять кроків назустріч людям»¹, якою передбачалося створення п'яти мільйонів нових робочих місць з конкурентоспроможним рівнем заробітної плати. Не виконано гарантування робочого місця кожному, хто отримав професію за державним замовленням.

Домінантою реалізації соціальної відповідальності держави та роботодавців стає модернізація існуючих робочих місць та доведення їх до рівня високопродуктивних, що дозволить знизити соціальну напругу на вітчизняному ринку праці. Підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць пов'язується зі змінами в бік поліпшення якісних характеристик існуючих на ринку праці робочих місць з метою забезпечення їх привабливості для економічно активного населення. І хоча конкурентоспроможність робочого місця — характеристика інтегральна, що об'єднує низку фізичних, інтелектуальних та економічних аспектів праці, зокрема: продуктивну діяльність у нормальних виробничих умовах, рівень інтелектуалізації праці, гідну та справедливую винагороду, безпеку на робочому місці, стабільність та соціальний захист, перспективи професійного зростання, точкою відліку в її забезпеченні є рівень технічного оснащення та змістовність праці. Усі інші компоненти — закономірні наслідки зазначених. Тому важливо підкреслити, що на стадії проектування робочих місць посилення соціальної відповідальності роботодавця відбувається за рахунок використання сучасних підходів збагачення праці, розширення профілю робочих місць (рис. 4.3), які дозволяють більше уваги приділити психологічним та соціальним аспектам трудових процесів.

Розроблення механізму підвищення конкурентоспроможності робочих місць, що включає комплекс заходів, таких як модернізація виробництва, активізація інвестиційної політики, розширення масштабів соціального партнерства, має здійснюватись на всіх рівнях і узгоджуватися з прогнозами соціально-економічного розвитку регіонів та країни в цілому.

¹ Програма кандидата в Президенти України Ющенка В. А. // Урядовий кур'єр. — 2004. — 14 верес. — № 172. — С. 5.



Рис. 4.3. Заходи щодо проектування робочих місць на основі концепції збагачення праці¹

Перелік показників гідної праці становить основу для визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності робочих місць у міжнародному масштабі. Макроекономічні рамки підвищення конкурентоспроможності робочих місць визначаються активними інституціональними перетвореннями та структурною перебудовою економіки під впливом сучасних тенденцій інформатизації суспільства. Це завдання може бути вирішене створенням законодавчої бази, правил та інститутів, що дозволятимуть

¹ Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б. М. Генкин. — 5-е изд., изм. и доп. — М. : Норма, 2008. — С. 167.

людям працювати без примусу, в умовах належної безпеки, за неухильного розширення можливостей для особистого розвитку, за наявності достатнього доходу для підтримки самих себе та своїх родин. Серед мезорівневих факторів підвищення конкурентоспроможності робочих місць — гідне виробниче середовище з урахуванням територіальних особливостей та галузевої специфіки щодо рівня професійних і соціальних ризиків, надійність для працівників та динамічна ефективність роботи підприємств регіону чи сфери економічної діяльності. Для мікрорівня найбільш значущими умовами підвищення конкурентоспроможності робочих місць стає наявність можливостей працювати в умовах повної безпеки праці за стабільної ситуації на ринку праці, стабільності зайнятості, стабільності роботи, надійності відтворення кваліфікації, надійності доходу.

Несприятливість інвестиційного клімату в Україні гальмує приплив іноземних інвестицій. Це пов'язано передусім з недосконалістю нормативно-правової бази, великим податковим тиском, ускладненою системою ліцензування. Звідси випливає, що одним із напрямів посилення соціальної відповідальності держави у сфері робочих місць має стати покращання інвестиційного клімату в Україні.

Створення нових та підтримка перспективних робочих місць за допомогою відпрацьованої інвестиційної політики має стати пріоритетним напрямом розвитку вітчизняної економіки. Проте прискорення цих процесів можливе на основі запровадження механізмів стимулювання роботодавців у модернізації діючих робочих місць, вкладання коштів приватних інвесторів у рамках державних та регіональних пріоритетів розвитку економіки, розроблення та реалізації цільової програми щодо пільгового кредитування та дотування створення нових робочих місць.

Створення нових та модернізація існуючих робочих місць на основі залучення інвестицій має здійснюватися з урахуванням світового досвіду ефективного розв'язання проблем зайнятості в соціально несприятливих регіонах країни, а саме:

— забезпечення координації цілей та інструментів реалізації державної, регіональної та місцевої політики зайнятості населення;

- концентрація зусиль на здійсненні комплексної структурної модернізації виробничого потенціалу регіону;
- регулювання процесу адаптації ринку праці до структурних змін в економіці території.

Важливим стимулом для роботодавця має бути надання підлг у створенні нових робочих місць. Інвестиційне стимулювання створення та модернізації робочих місць забезпечить досягнення помітних соціальних зисків за двома найважливішими напрямками:

- 1) дозволить заінтересувати керівництво підприємства не тільки у збільшенні зайнятості, а й у залученні соціально вразливих категорій населення, у тому числі сприятиме працевлаштуванню молоді в реальному секторі;
- 2) створить реальні можливості для збільшення заробітної плати та доходів від трудової діяльності.

За умов обмеженості ресурсів державного бюджету альтернативним джерелом інвестицій для створення нових та модернізації діючих робочих місць мають бути власні кошти підприємства. Посилення соціальної відповідальності роботодавця можливе за рахунок удосконалення амортизаційної політики підприємств.

Наслідком недосконалості сучасної амортизаційної політики став надзвичайно низький рівень оновлення робочих місць. Якщо за європейськими стандартами період амортизації активної частини основних фондів становить у середньому 3—7 років, то в Україні — кілька десятків років. Амортизаційна політика повинна бути спрямована на протидію чи принаймні мінімізацію знецінення авансованих коштів у результаті фізичного спрацювання та морального старіння основних фондів.

У контексті підвищення соціальної відповідальності назріла об'єктивна потреба розроблення та реалізації стратегії розвитку робочих місць, спрямованої на досягнення високої продуктивності не лише новостворених робочих місць, але й наявних.

Дієвість такої стратегії може бути забезпечена за допомогою «інвентаризації» діючих робочих місць, прогнозування їх трансформації в кількісному та якісному розрізі, формування механізму інвестиційної підтримки розвитку робочих місць. Оскільки переважна більшість діючих та наявних нефункціонуючих нині

робочих місць в економіці України створена в радянський період, постає проблема їх адаптації до сучасних перетворень у галузевій структурі, рівня розвитку техніки та людського капіталу.

Особлива увага під час проведення «інвентаризації» робочих місць має бути приділена оцінці технічного рівня робочого місця за допомогою аналізу:

- відповідності технологічного процесу, будівель і споруд — проектам; устаткування — нормативно-технічній документації, а також характеру й обсягу виконуваних робіт, оптимальності технологічних режимів;

- технологічної оснащеності робочих місць — наявності технологічного оснащення й інструменту, контрольно-вимірювальних пристроїв і їх технічного стану, забезпеченості робочого місця підйомно-транспортними засобами;

- відповідності технологічного процесу, устаткування, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам стандартів безпеки і норм охорони праці;

- впливів технологічного процесу, який відбувається на інших робочих місцях.

Під час оцінки організаційного рівня робочого місця аналізуються:

- раціональність планування (відповідність площі, яка зайнята робочим місцем, нормам технологічного проектування та раціонального розміщення устаткування і оснащення), а також відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

- забезпеченість працівників спецодягом, спеціальним взуттям, засобами індивідуального і колективного захисту та їх відповідність стандартам безпеки і встановленим нормам;

- організація роботи захисних споруд, контрольних пристроїв.

Усе викладене дає підстави стверджувати, що стратегічною позицією держави має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої позитивні соціальні можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, котрі не функціонують на теперішній час, а їх модернізація не виправдана з причин відсутно-

сті попиту на продукцію, що виготовляється в їх масштабах. Інший бік такого сценарію підвищення конкурентоспроможності робочих місць — соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників. Держава та соціально відповідальний бізнес повинні стати гарантом перспективи подальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки через інституції державної служби зайнятості.

Соціальна відповідальність держави та роботодавців як суб'єктів соціально-трудових відносин у царині підвищення конкурентоспроможності робочих місць має бути реалізована за векторами вдосконалення нормативно-правової бази, що стимулюватиме розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності; розроблення довго- й середньострокових державних та галузевих програм, які забезпечать створення якісних та високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту й пропозиції на ринку праці; модернізації діючих робочих місць на основі вдосконалення амортизаційної політики.

4.4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ

Конституцією України закріплено відповідальність роботодавців щодо створення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, що відповідає положенням Конвенцій Міжнародної організації праці, Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Створення безпечних і нешкідливих умов праці на всіх підприємствах і в установах передбачено також Кодексом законів про працю України (ст. 153).

Проте на тлі розгортання сучасної глобальної фінансової кризи в Україні склалася вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці.

За даними Державної служби статистики України впродовж останніх років близько 1,5 млн працівників (майже третина облікової чисельності штатних працівників) працювали в умовах, які не

відповідають санітарно-гігієнічним нормам¹. На деяких підприємствах частка зайнятих в антисанітарних умовах сягає до 2/3 загальної чисельності працюючих. Загалом в економіці України 70,6 % підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства².

За даними науково-дослідної лабораторії аналізу виробничого травматизму, наглядової діяльності та розробки профілактичних заходів Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці визначено, що в Україні впродовж 2009 року із загальної кількості експлуатованих машин, механізмів, устаткування і транспортних засобів не відповідали нормативним актам з охорони праці 1,7 %; 17,6 % вичерпали передбачений паспортним ресурсом роботи. Із загальної кількості виробничих технологічних процесів 0,3 % не відповідають вимогам нормативних актів з охорони праці і лише 16 % мають сертифікат відповідності³. З позицій статистики цифри не виглядають загрозливими. Проте за ними — реальні ризики погіршення здоров'я тисяч працівників.

Така ситуація обертається погіршенням здоров'я серед працюючого населення. Упродовж 2008 р. серед 18,8 млн зайнятого населення працездатного віку зареєстровано 40,0 млн випадків захворювань, або 2127,7 випадків на 1 тис. працюючих, що порівняно з аналогічним показником 1997 р. більше в 1,8 раза⁴.

Незадовільний стан здоров'я став причиною зростання показників смертності серед працюючих. Одна з передумов такої тенденції — збільшення кількості нещасних випадків на виробництві, хоч офіційною статистикою підтверджується тенденція незначного, проте, стабільного зменшення чисельності потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом. Однак реалії

¹ Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. зб. — К., 2010. — С. 54.

² Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — К. : Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України, 2010. — С. 8.

³ Стан умов та безпеки праці на виробництві в Україні у 2009 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

ndiop.kiev.ua/index.php

⁴ Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — С. 9.

значно гірші, оскільки значна кількість травмувань на виробництві приховується і не обліковується.

У 2010 р. співвідношення кількості загиблих до чисельності потерпілих із втратою працездатності на виробництві в Україні становило 1 до 20¹. Для порівняння наведемо статистику європейських країн. Так, у Німеччині цей показник становить 1 до 1260, у Словаччині — 1 до 208, у Польщі — 1 до 145. А згідно з Глобальною оцінкою виробничого травматизму, визначеною Міжнародною організацією праці, таке співвідношення у світі становить у середньому 1 загиблий до 763 травмованих на виробництві².

Упродовж останніх семи років кількість днів непрацездатності на одного травмованого на виробництві становила близько 40 днів, що в 1,7 раза більше від аналогічного показника у 1990 році³.

Серед причин зазначених негативних явищ є всі підстави назвати відсутність виваженої державної політики щодо збереження медичних пунктів на підприємствах, дієвого контролю з боку Міністерства охорони здоров'я за проведенням періодичних медичних оглядів. Масштаби ж соціальної відповідальності бізнесу в частині медичного обслуговування працівників, на жаль, до сьогодні є мізерними.

За таких темпів безповоротного погіршення здоров'я працюючих уже у 2015—2020 рр. потреба в ресурсах праці у провідних галузях економіки за прогнозом Інституту медицини АМН України може бути задоволена лише на 38—44 %, що загрожує руйнацією кадрового потенціалу базових сфер економічної діяльності⁴.

¹ Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. — К. : ТОВ «Август Трейд», 2011. — С. 465.

² Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — С. 11.

³ Статистичний щорічник України за 2010 рік. — С. 465.

⁴ Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — С. 12.

Прогресивним кроком інституціоналізації умов та охорони праці в частині правових норм стало ухвалення Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», що дозволило на законодавчому рівні в межах відповідної компетенції закріпити норми соціальної захищеності працівників. Зазначимо, що сфера чинності закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» ширша від сфери чинності закону «Про охорону праці», оскільки його положення поширюються не тільки на працівників (тобто осіб, що працюють на умовах трудового договору на підприємствах, в установах, організаціях, у приватних фізичних осіб), але й на тих, хто самостійно забезпечує себе роботою, а також на громадян, які є суб'єктами підприємницької діяльності.

Законодавчо підтверджується, що суб'єктами соціальної відповідальності у сфері умов та охорони праці є різні сторони соціально-трудових відносин — роботодавці, наймані працівники (включаючи профспілкові або інші представницькі органи трудового колективу), а також державні органи з нагляду і контролю за охороною праці (зокрема, Кабінет Міністрів України, Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, міністерства та відомства, місцеві державні адміністрації, місцеві ради народних депутатів).

Акцентуємо увагу на тому, що реалізація соціальної відповідальності у сфері умов та охорони праці здійснюється за такими напрямками:

- 1) соціальна відповідальність роботодавця та профспілкової організації щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- 2) соціальна відповідальність держави щодо страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, щодо нагляду і контролю за умовами та охороною праці;
- 3) соціальна відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці.

Інструментом правового регулювання умов праці правомірно вважається атестація робочих місць, за підсумками якої визнача-

ється рівень шкідливості та небезпеки праці, виробничі ризики та норми соціального страхування у сфері охорони праці. Головна мета атестації — регулювання відносин між роботодавцем та працівниками щодо реалізації їхніх прав на охорону здоров'я і безпечні умови праці, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах.

У теперішній час атестація робочих місць за умовами праці є провідною складовою в системі робіт з охорони праці, оскільки за її результатами здійснюється розроблення заходів щодо поліпшення умов праці, створюється інформаційна база для оцінювання ризиків втрати здоров'я, визначається право працівників на компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Інституціональними рамками проведення атестації робочих місць слугують Постанова Кабінету Міністрів від 01.08.92 р. № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» та «Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці». Головна прогалина нормативно-правового забезпечення атестації робочих місць — відсутність директиви обов'язкового періодичного проведення атестації робочих місць на підприємствах усіх форм власності незалежно від виду економічної діяльності. Нормативно-інструктивна база незаперечно свідчить: атестацію робочих місць за умовами праці слід обов'язково проводити в тих сферах економічної діяльності, де робочі місця неоднорідні, а технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як нині, так і в майбутньому. Фактично під таку характеристику підпадають усі діючі підприємства та організації, адже складно знайти підприємство, де б не було жодного шкідливого фактора.

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що крім констатації параметрів виробничого середовища та технічного рівня робочого місця, що дозволяє встановити відповідність або відхилення від стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил, результати атестації повинні відображати причини виникнення та прогноз наслідків несприятливих умов праці. Проте аналіз положення про

проведення атестації¹ засвідчує, що воно містить низку недоліків, серед яких у першу чергу слід назвати недостатній зв'язок атестації з оцінюванням ризиків втрати здоров'я працівників. Крім того, висновки атестації робочих місць повинні стати об'єктивною, а не фіктивною підставою для встановлення пільг і компенсацій за несприятливі умови праці, для розроблення та реалізації заходів щодо поліпшення умов праці з метою підвищення рівня захисту здоров'я і життя працівників у процесі виробничої діяльності, для застосування відповідних економічних санкцій або встановлення певних економічних пільг з боку компетентних державних органів. Практика проведення атестації показує, що найбільш ефективним є залучення для її проведення спеціалізованих організацій (територіальних санітарно-епідеміологічних станцій, науково-дослідних установ, експертно-технічних центрів тощо).

Інформація протоколів атестації робочих місць має бути доведена до відома всіх працівників з метою їх ознайомлення з умовами праці. Тільки за таких обставин атестація робочих місць виконуватиме функцію дієвого регулятора умов праці.

До першочергових завдань, вирішення яких сприятиме посиленню соціальної відповідальності держави в забезпеченні гідних умов праці, на нашу думку, слід віднести:

- ратифікацію Конвенцій Міжнародної організації праці у сфері гігієни праці й медичного обслуговування працюючих, зокрема Конвенцій № 121 «Допомоги у випадках виробничого травматизму» та № 187 «Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці»;

- удосконалення нормативно-правових засад умов та охорони праці з урахуванням європейських стандартів;

- запровадження цільових програм щодо безпечних умов праці та медичного обслуговування працівників;

- проведення на постійній основі моніторингу умов праці та атестації робочих місць з метою аналізу тенденцій професійних

¹ Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затв. постановою Кабінету міністрів України від 1 серп. 1992 р. № 442.

захворювань та інвалідизації працюючого населення, прогнозування рівня професійних ризиків на виробництві;

— посилення адміністративної та матеріальної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства України з охорони праці як з боку роботодавців, так і найманих працівників.

З метою вдосконалення управління умовами праці в Україні запроваджено практику державної експертизи умов праці, яка покликана забезпечити захищеність працівників, зайнятих на роботах з несприятливими умовами праці, незалежно від форм власності, а також окремих громадян¹, створено асоціацію фахівців з охорони праці як добровільну громадську організацію, що дозволяє об'єднати зусилля висококваліфікованих фахівців у сфері поліпшення умов та охорони праці.

Соціальна відповідальність адміністрації підприємств стосовно умов та охорони праці є предметом колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин та охоплює широке коло питань щодо впровадження прогресивних заходів техніки безпеки, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, створення нормальних санітарно-гігієнічних умов тощо.

У контексті соціальної відповідальності науковий інтерес та практичне значення становить можливість імплементації зарубіжного досвіду, зокрема діяльності Європейського Союзу у сфері розроблення й реалізації принципів та підходів у сфері охорони праці, в яких поєднуються національні особливості та міждержавні норми. Базовою нормою є ухвалена ЄС у 1989 році директива «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників», що встановлює рамкові підходи та принципи роботи з охорони праці в країнах ЄС. При цьому передбачена відповідальність держав—членів ЄС за впровадження й дотримання національного законодавства, яким регламентується організація роботи з охорони праці на всіх рівнях.

¹ Положення про Державну експертизу умов праці від 1 грудня 1990 р. № 357 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : rada.gov.ua

4.5. ОСОБИСТІСНИЙ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДИНИ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Посилення конкуренції, інноваційні тенденції, загострення екологічних і соціальних проблем зумовлюють виникнення нових викликів і загроз для бізнесу та економіки загалом. Необхідність посилення конкурентоспроможності національної економіки, підвищення інвестиційної привабливості, переходу до інноваційної економіки з активною соціальною складовою ставить перед державою та бізнес-структурами нові завдання. Конкурентоспроможність підприємств та країни загалом усе більшою мірою визначається не природними, матеріальними, фінансовими, а людськими ресурсами та соціальними чинниками.

В основі концепції соціальної відповідальності лежить розуміння *пріоритетності людських цінностей, а відтак і людського ресурсу* в реалізації як стратегічних напрямів розвитку економіки країни, суспільства, так і основних бізнес-цілей і стратегій розвитку організації. Розвиток людини як особистості, як професіонала, як носія та споживача культурних надбань держави, традицій певного народу є визначальним критерієм суспільного прогресу.

Розвиток людини тісно пов'язаний з *концепцією людського капіталу*. Людський капітал, носіями якого є мотивовані, компетентні працівники зі стратегічним баченням, є основою поліпшення економічних показників, джерелом забезпечення прибутковості бізнесу та збільшення національного доходу країни. Більшість учених розглядають поняття «людський капітал» як:

— сукупність набутих, розвинутих та спадкових якостей кожної людини, які є джерелом її майбутніх досягнень та заробітків;

— сукупність сформованих у результаті інвестицій і накопичених індивідом чи колективом здібностей і якостей, які у разі цілеспрямованого використання сприяють підвищенню конкурентоспроможності організації;

- форма вияву продуктивних здібностей людини;
- важливе джерело конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності підприємств і економіки загалом;
- чинник інноваційного розвитку та ін.

До наведених вище визначень треба додати (у контексті теми, що досліджується) *трактування людського капіталу як одного з основних показників соціально відповідального суспільства.*

Поряд зі знаннями, уміннями, навичками, здібностями, професійно значущими якостями, фізичним і психічним здоров'ям, мотивацією¹ сьогодні важливими компонентами людського капіталу (незалежно від рівня, на якому він розглядається) є висока національна свідомість, високий рівень культури, лояльність, відданість національним ідеям, небайдужість до майбутнього свого народу та країни, суспільства загалом, терпимість, повага до свого оточення (батьків і дітей, інших членів родини, роботодавця і колег, керівників і підлеглих, постачальників, споживачів і навіть конкурентів тощо). *Усі ці компоненти, у свою чергу, характеризують рівень соціальної відповідальності особистості перед своєю родиною, роботодавцем, колегами, державою, нацією тощо.*

Слід зазначити, що Україна опинилася перед реальною загрозою втрати людського капіталу внаслідок посилення глобалізаційних процесів, розширення можливостей щодо працевлаштування за кордоном, підвищення мобільності працівників, несприятливої демографічної ситуації, з одного боку, та низької соціальної відповідальності українських громадян перед своєю країною та країни перед громадянами — з іншого.

Тому важливим завданням, яке постає перед різними суб'єктами держави (батьками, родиною, власниками, керівниками, трудовими колективами підприємств, державними органами влади на різних рівнях), є виховання та розвиток соціально відповідальної особистості. Формування соціально відповідальної особистості вимагає значних інвестицій. Практично неможливо

¹ Саме такі (усі чи окремі з них) компоненти людського капіталу виокремлюють різні вітчизняні та зарубіжні науковці, які займалися дослідженням проблеми людського капіталу: Г. Беккер, Х. Боуен, О. Грішнова, С. Дятлов, Р. Капелюшников, Дж. Кендрик, М. Крітський, В. Куценко, Г. Свтушенко, Л. Туроу, Л. Харкянена, Т. Шульц та інші.

виховати соціально відповідальну перед своїми батьками дитину, соціально відповідального працівника перед своїм роботодавцем, керівником, колективом, соціально відповідального перед державою громадянина без *забезпечення високої якості життя, створення умов для розвитку людини як особистості та професіонала у своїй справі.*

При цьому важливо забезпечити *гармонійний розвиток людини: фізичний, інтелектуальний, професійний, культурний, соціальний тощо.* У разі якщо людина позбавлена з об'єктивних чи суб'єктивних причин можливості розвиватися у певному напрямі, це негативно впливає на життєдіяльність окремої людини, організації та/чи країни. Наприклад: молода висококваліфікована людина, яка має дві вищі освіти, унаслідок поганого стану здоров'я змушена відмовитися від престижної, високооплачуваної, але напруженої й відповідальної роботи. Досвідченого працівника з високими інтелектуальними здібностями, який має усі необхідні професійні компетенції, звільняють з роботи через високу конфліктність, байдужість до результатів роботи команди, що не відповідає корпоративній культурі компанії. Учитель з високим рівнем знань у певній галузі через брак необхідних комунікативних навичок змушений буде залишити викладацьку діяльність.

Одним із напрямів розвитку людини, а відтак і соціальної відповідальності різних задіяних до цього процесу суб'єктів (держави, навчального закладу, підприємства, самої людини), є *професійна підготовка та підвищення кваліфікації персоналу.*

Соціальна відповідальність держави в цій галузі полягає у:

- розробленні державних стандартів освіти відповідно до потреб економіки країни та ринку;

- формуванні державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою відповідно до кон'юнктури ринку, необхідності розвитку пріоритетних галузей економіки, посилення інноваційної складової економіки;

- захисті конституційного права громадян на освіту, доступності її шляхом забезпечення випускникам шкіл рівних умов для вступу до навчальних закладів відповідно до своїх професійних інтересів;

— збільшенні фінансування освіти для удосконалення матеріально-технічної бази навчальних закладів, поліпшення оплати праці освітян;

— інвестуванні коштів у пріоритетні для економічного розвитку країни напрями науково-дослідних робіт тощо.

Соціальна відповідальність навчального закладу знаходить своє відображення у задоволенні інтересів різних зацікавлених сторін. Інтереси самих навчальних закладів полягають у збереженні чи розширенні кількості, сегмента чи кола осіб, які користуються їх послугами, забезпеченні високого рейтингу на ринку освітніх послуг. Інтереси осіб, котрі користуються освітніми послугами (студентів, слухачів, учнів та ін.), спрямовані на отримання необхідних професійних і особистісних компетенцій, які забезпечили б їм високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці. Роботодавці заінтересовані в залученні висококваліфікованих фахівців, які б мали достатні знання, уміння та навички для вирішення завдань, що стоять перед підприємствами. Інтереси суспільства та держави полягають у забезпеченні високого рівня та якості підготовки фахівців відповідно до потреб економіки країни. Зазначені інтереси можна задовольнити лише за умов забезпечення високої *якості освіти*.

Якісні освітні послуги дозволять навчальним закладам утримувати високий рейтинг на ринку освітніх послуг, студентам — бути конкурентоспроможними на ринку праці, роботодавцям — мати висококваліфікованих фахівців. Питання соціальної відповідальності у сфері вищої освіти детальніше викладено у розділі 7.

Соціальна відповідальність підприємства в галузі професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу полягає у:

— визначенні потреби у навчанні працівників відповідно до поточних і перспективних планів, стратегії розвитку бізнесу, кон'юнктури ринку¹;

— виборі адекватних потребам методів, форм і програм навчання;

¹ Потреба у навчанні має визначатися за результатами оцінювання працівників. При цьому процедура оцінювання має бути формалізованою, об'єктивною, неупередженою, має бути забезпечений зворотний зв'язок тощо.

- створенні рівних можливостей для навчання та розвитку працівників, стимулюванні їх до навчання;

- перепідготовці своїх працівників у разі реорганізації та реструктуризації підприємства відповідно до нових вимог виробництва і завдань¹;

- розробленні та створенні умов для реалізації індивідуальних програм професійного та кар'єрного зростання, особливо цінних і перспективних працівників;

- заохоченні працівників до навчання на робочому місці шляхом придбання професійної літератури, передплати професійних періодичних видань, доручення творчих, складніших і відповідальніших завдань, залучення до процесів прийняття рішень, які виходять за межі стандартних робіт;

- розробленні ефективної системи посадового просування, забезпеченні рівних можливостей для підвищення у посаді всіх працівників залежно від їхньої компетентності, результатів праці та стажу роботи на підприємстві та ін.

Організації, котрі інвестують кошти в навчання і розвиток своїх співробітників, дістають переваги від цього у формі підвищення лояльності та мотивації працівників, поліпшення результатів праці, зокрема й за рахунок запровадження нових методів роботи.

Хоча сприятливі умови для розвитку працівників позитивно впливають на мотивацію більшості з них, однак їх недостатньо для утримання працівників у компанії з огляду на високу мобільність персоналу та жорстку конкурентну боротьбу роботодавців за компетентних фахівців, котрі володіють новітніми бізнес-технологіями. У зв'язку з цим для закріплення персоналу на підприємстві важливо

¹ Коли необхідно вивільняти персонал унаслідок скорочення його чисельності у разі неможливості перепідготовки працівників чи відсутності такої потреби, соціальна відповідальність роботодавця виявляється у сприянні в працевлаштуванні працівників, яких потрібно звільнити. За кордоном поширене звернення роботодавців і керівників до рекрутингових агенцій для працевлаштування працівників, яких змушені звільнити з підприємства. Такі послуги рекрутингових агенцій дістали назву «аутплейсмент». Рекрутингові агенції, які працюють на вітчизняному ринку праці, готові надавати такі послуги, про що свідчить інформація, розміщена на сайтах агенцій в Інтернеті. Разом з цим такі послуги не мають попиту з боку організацій-замовників, оскільки вітчизняні підприємства ще не готові замовляти їх, що демонструє невисоку соціальну відповідальність бізнесу.

формувати позитивний бренд роботодавця¹ та розробляти комплексні системи мотивації відповідно до домінантних потреб та інтересів працівників, компенсаційної політики компаній-конкурентів, звісно, з урахуванням власних фінансових можливостей.

Соціальна відповідальності людини як носія людського капіталу у сфері професійного зростання пов'язана зі свідомим вибором майбутньої професії відповідно до власних нахилів, здібностей і уподобань, використанням усіх наявних можливостей для набуття відповідних знань, умінь, навичок під час навчання у школі, навчальному закладі, а також у системі підвищення кваліфікації, самопідготовкою, розвитком на робочому місці, вибором роботи відповідно до здобутого фаху та ін.

Питання соціальної відповідальності у сфері професійного розвитку пов'язане з проблемою *дауншифтингу*². Причинами останнього можуть бути:

- перегляд цінностей і сенсу життя;
- втома, постійний стрес, тиск на роботі, синдром «згорівшого» керівника;
- наявність капіталу, який дає змогу «відійти від справ»;
- незадоволеність роботою, відсутність елементів творчості можуть стати причиною зміни високооплачуваної роботи на роботу з нижчим розміром заробітної плати, але творчого характеру;

¹ Бренд роботодавця — характеристики, які визначають привабливість і конкурентоспроможність організації на ринку праці. Слабкі сторони бренду роботодавця обмежують можливості залучення до організації висококваліфікованих працівників. І навпаки: сильний бренд роботодавця сприяє залученню компетентних працівників. До характеристик, які визначають привабливість компанії як роботодавця, належать: репутація і стратегія розвитку, розмір організації, наявність відомих товарних брендів, корпоративна культура, ставлення до персоналу, привабливість посади з погляду можливостей для професійного та кар'єрного зростання; компенсаційний пакет та ін. Бренд роботодавця характеризує привабливість роботи не лише для кандидатів, а й для працівників організації. Для утримання компетентних фахівців важливо створювати такі умови: дотримання трудового законодавства, справедливості, прозорості компенсаційної політики, створення сприятливих умов праці, гарантія зайнятості, повага та визнання, наявність можливостей для професійного та кар'єрного зростання та ін.

² Дауншифтинг — добровільна відмова від високої посади та доходів задля спокійного життя в родинному колі. Дауншифтерами називають людей, котрі добилися певного успіху в професійній діяльності, але свідомо відмовляються від кар'єрного зростання, нової посади та підвищення заробітної плати. Такі люди вирішують змінити життя успішного, приміром, банкіра чи юриста, на менш престижне, але спокійніше життя бізнес-консультанта чи власника невеликого кафе.

— прагнення знайти роботу за покликанням; часто молоді люди стають жертвами «сімейної» кар'єри й, обравши професію своїх батьків, згодом розуміють, що ця робота їм не підходить, що спонукає змінювати сферу діяльності;

— похилий вік і проблеми зі здоров'ям тощо.

У розвинутих країнах це явище стає поширеним. В Україні низький загальний рівень матеріального благополуччя й нестабільна економічна та політична ситуація, тому відмовитися від професійного та кар'єрного зростання можуть лише дуже багаті люди з високим рівнем нетрудових доходів. Оскільки в Україні таких людей небагато, то дауншифтинг поки що не поширений, хоч окремі його вияви теж можна простежити.

Отже, для формування соціально відповідального суспільства важливе значення має фізичний, професійний, інтелектуальний, культурний розвиток громадян, що вимагає значних інвестицій. Неможливо виховати соціально відповідальну перед своїми батьками дитину, соціально відповідального перед роботодавцем працівника, соціально відповідального перед державою громадянина без забезпечення високої якості життя, створення умов для гармонійного особистісного розвитку та становлення людини як професіонала у своїй сфері професійної діяльності.



ЛІТЕРАТУРА

Алиев И. М. Политика доходов и заработной платы : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов. — Ростов н/Д : Феникс, 2008.

Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. — М. : Генезис, 2005.

Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2006.

Бандур С. І. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С. І. Бандур, Л. С. Тарасівська // Економіка та держава. — 2006. — № 1. — С. 73—76.

Беляев А. Н. Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев — М. : Дело и Сервис, 2009.

Винокурова Е. Мотивация персонала: Социальный пакет как новая ступень эволюции российских компаний [Электронный ресурс] / Е. Винокурова. — Режим доступа :

http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59/.

Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — С. 3—12.

Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. — М. : МАКС Пресс, 2008. — 256 с.

Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.

Концепція управління охороною праці від 22.10.2001 № 432 // Інформаційний бюлетень з охорони праці. — 2001. — № 4. — С. 33—39.

Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6—12.

Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии // Доклад генерального директора МОТ, 2009. — 45 с.

Одегов Ю. Г. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах / Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. — М. : Альфа-Пресс, 2008. — 296 с.

Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. М. Е. Сорокиной. — М. : Вузовский учебник, 2009.

Панченко І. В. Соціально-економічне управління умовами та охороною праці на промисловому підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук / І. В. Панченко. — Донецьк, 2006. — 19 с.

Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 1 серп. 1992 р. № 442 [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

rada.gov.ua

Пылаев А. Социальный пакет в системе вознаграждения работников как инструмент функционирования институтов рынка труда / А. Пылаев // Управление персоналом. — 2007. — № 18 (172).

Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін.]. — К. : РВПС України НАН України, 2001. — 260 с.

Стожок Л. Г. Соціальний пакет як інструмент підвищення корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / Л. Г. Стожок. — Режим доступу :

kneu.kiev.ua/data/upload/publication/main/ua/.../3252352352.doc

Тяжельникова Е. Социальный пакет [Электронный ресурс] / Е. Тяжельникова. — Режим доступа :

http://amt-training.ru/articles/index.php?ELEMENT_ID=15098

Управление условиями труда: проблемы перестройки / отв. ред. А. И. Амоша ; АН УССР. Ин-т экономики пром-сти. — К. : Наук. думка, 1990. — 216 с.

Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 1. — С. 3—10.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

5.1. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ФОРМАТ І ПРОБЛЕМИ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРАКТИКИ

Інтеграція України до Європейського простору за умов глобалізації неможлива без формування дієвих інститутів соціальної відповідальності, що забезпечуватимуть соціальний прогрес у суспільстві, створення передумов для поліпшення добробуту населення та зростання рівня життя. Інституціональне забезпечення системи соціальної відповідальності на різних рівнях — це передусім підтвердження соціалізації держави.

Міжнародними правовими засадами соціальної держави з її орієнтацією на розвиток людини, створення для неї гідних умов для життя стали норми Загальної декларації прав людини, ухвалені резолюцією ООН 10 грудня 1948 року. У ній зокрема наголошується на тому, що кожна людина, як член суспільства, має право на здійснення необхідних для підтримання її гідності і вільного розвитку особистості прав у економічній, соціальній і культурній сферах за посередництвом національного і міжнародного співробітництва та згідно зі структурою і ресурсами кожної держави¹, а також право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування, який необхідний для підтримки здоров'я і добробуту її самої та її родини².

Концепцію відповідального корпоративного громадянства на міжнародному рівні закладено у Глобальному договорі, в якому сьогодні беруть участь компанії з усіх регіонів світу, міжнародні організації трудящих та організації громадянського суспільства. Це добровільна ініціатива, у рамках якої реалізуються 10 принципів щодо прав людини, трудових відносин, охорони довкілля та боротьби з корупцією.

¹ Действующее международное право : сб. док. — М. : Изд-во Моск. независимого ин-та междунар. права, 1997. — Т. 2. — С. 5.

² Там же. — С. 23.

Розглядаючи генезис інституціоналізації соціальної відповідальності на європейському рівні, зазначимо, що точкою відліку цього процесу став підписаний у лютому 1992 р. Договір про Європейський Союз у Маастрихті, коли вперше до переліку основних напрямів діяльності було включено соціальну політику¹.

Дальший розвиток інституціонального середовища соціальної відповідальності в рамках ЄС, як констатують науковці та практики, здійснюватиметься в напрямі формування глобальної соціальної політики різних країн та механізмів регулювання соціальної політики окремих країн з боку глобальних наддержавних організацій.

Нормативно-правові аспекти міжнародного захисту економічних та соціальних прав людини для держав—членів Ради Європи віддзеркалює переглянута Європейська соціальна хартія, підписана від імені України 7 травня 1999 р.² У Хартії співтовариства викладено 12 принципів реалізації соціальних прав працівників:

- право здійснювати діяльність за будь-якою професією у вибраній країні Європейського Союзу;
- право на справедливу заробітну плату;
- право на поліпшення умов життя та праці;
- право на соціальний захист, забезпечений чинною у країні перебування системою;
- право на свободу асоціації та ведення колективних переговорів;
- право на професійне навчання;
- право на рівність чоловіків і жінок;
- право на інформування, консультування та участь працівників в управлінні;
- право на охорону здоров'я та безпеку на робочому місці;
- право на захист дітей та підлітків;
- гарантія мінімального доходу для осіб похилого віку;
- право непрацездатних осіб на професійну та соціальну інтеграцію³.

¹ Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на довід Європейського Союзу). — К. : Видав. дім «Стилос», 2006. — С. 112, 368.

² Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — С. 166.

³ Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на довід Європейського Союзу). — С. 424—425.

Положення Європейської соціальної хартії закріплюють зобов'язання держав-учасниць у реалізації прав громадян на працю, на справедливі умови праці, на колективні переговори, на організацію профспілки, на соціальне забезпечення, на соціальну й медичну допомогу, на соціальне обслуговування, право родини на соціальний, правовий та економічний захист, право похилих людей на соціальний захист, право на захист від бідності¹.

Питання соціальної відповідальності держави ввійшли й до складу правових актів, ухвалених у рамках СНД. Прикладом може слугувати Конвенція Співдружності Незалежних Держав про права та основні свободи людини від 26 травня 1995 р.²

Регулювання соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин на міжнародному рівні закріплено за Міжнародною організацією праці, яка створена як спеціалізована установа нормативної діяльності ООН у сфері праці. Метою діяльності МОП є поліпшення умов праці за допомогою використання таких методів: регулювання тривалості робочого дня та тижня; регулювання ринку праці; запобігання безробіттю; забезпечення гідного рівня заробітної плати; захист працівників від професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві; охорона праці дітей, підлітків та жінок; забезпечення літніх працюючих та інвалідів; захист працівників-мігрантів; визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання свободи асоціацій; організація професійного та технічного навчання.

Філадельфійська декларація, ухвалена міжнародною організацією праці у 1944 р.³, проголошує, що МОП бере на себе зобов'язання сприяти формуванню країнами світу програм, спрямованих на таке: досягнення повної зайнятості та підвищення рівня життя; надання трудящим можливості застосовувати свої сили в тих професіях, де вони можуть досягти найбільш повного розвитку своїх здібностей та зробити найбільший внесок у загальний добробут; забезпечення як засобу досягнення мети можливостей професійного навчання та пе-

¹ Теорії та методи соціальної роботи / за ред. Т. В. Семигіної, І. М. Григи. — К. : КМ Академія, 2004.

² Действующее международное право : сб. док. — М. : Изд-во Моск. независимого ин-та междунар. права, 1997. — Т. 2. — С. 188.

³ Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на довід Європейського Союзу). — С. 418.

ресування працівників, включаючи міграцію; проведення політики у сфері заробітної плати та інших умов праці, спрямованої на те, щоб забезпечити одержання всіма справедливої частки результатів прогресу та надати прожитковий мінімум всім, хто його потребує; визнання права на колективні переговори та участь трудящих у розробленні та реалізації соціальних та економічних заходів; розширення та поліпшення соціального забезпечення та медичної допомоги; захист життя та здоров'я трудящих усіх професій; забезпечення добробуту дітей і захист материнства; забезпечення необхідного харчування, житла й умов для відпочинку та культурного розвитку; забезпечення рівного доступу до освіти. Як основоположний принцип проголошується, що всі люди незалежно від раси, віри або статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей.

Засадничі принципи соціальної політики, закріплені Статутом МОП, об'єднують держави—члени МОП незалежно від того, чи ратифіковано відповідні конвенції. Зокрема, найважливіші принципи та права у сфері праці відображені в семи конвенціях: № 87 «Свобода асоціації та захист права на організацію»; № 98 «Право на організацію та ведення колективних переговорів»; № 29 «Примусова праця»; № 105 «Скасування примусової праці»; № 100 «Рівна винагорода»; № 111 «Дискримінація у галузі праці та заняття»; № 138 «Мінімальний вік прийняття на роботу»¹.

Вимоги МОП охоплюють широке коло проблем соціальної відповідальності і містять положення, що стосуються питань соціального забезпечення, вільного часу трудящих, будівництва житла для працівників, побутового їх обслуговування, статистики праці, професійно-технічної освіти та професійної орієнтації, організації діяльності державних органів з управління працею.

Значна кількість актів МОП стосуються не тільки працівників, але й підприємців та всього населення. У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться стандарти з безпеки та гігієни праці. Зокрема: принципи національної державної політики у сфері безпеки та гігієни праці закріплено в Конвенції № 155 та Рекомендації № 164; пи-

¹ Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — С. 701—702.

тання створення на підприємствах служб гігієни праці — у Конвенції № 161 та Рекомендації № 171; загальні та галузеві правила з техніки безпеки та спеціальні технічні правила оснащення верстатів і машин захисними пристроями — у Конвенції № 119 та Рекомендації № 118; правила з гігієни праці (повітря, шум, вібрація), забезпечення гігієни праці у разі використання на виробництві хімічних речовин — у Конвенції № 148 та Рекомендаціях № 156, 177; галузеві правила з гігієни праці в промисловості, у торгівлі, в установах, на морському транспорті — у Конвенції № 120 та Рекомендації № 120; заходи з запобігання нещасним випадкам на виробництві — у Конвенції № 174 та Рекомендації № 181; міжнародні стандарти щодо перенесення й пересування важких предметів — у Конвенції № 127 та Рекомендації № 128; медичний огляд трудящих, зайнятих на особливо шкідливих роботах, — у Рекомендації № 97; інспекція праці в промисловості, торгівлі, сільському господарстві, у будівництві, на транспорті, у гірничодобувній промисловості — у Конвенціях № 81 та 129, Рекомендаціях № 81, 82 та 133.

Різноманітні правила у сфері праці та соціального захисту встановлює Європейський Союз. Так, у Римському договорі 1957 р. про створення Європейської економічної співдружності передбачена діяльність ЄЕС у сфері праці та трудових відносин, установлені основні норми з праці, які були сприйняті європейськими державами. Вони стосувались трудової міграції та становища працівників-мігрантів, рівної плати чоловікам та жінкам за рівну працю, техніки безпеки та виробничої санітарії, оплачуваних відпусток. Єдиний європейський акт 1987 р. розширив компетенцію ЄС у сфері праці, додавши питання оздоровлення виробничого середовища, сприяння в укладанні колективних договорів, зближення соціальних інститутів.

В Україні загальні контури соціальної відповідальності визначено на конституційному рівні. Так, ухвалена 28 червня 1996 р. Конституція України закріпила основні риси новоствореної держави як суверенної, незалежної, демократичної, правової та соціальної. Шлях до таких соціальних пріоритетів був тривалий та складний — від переконливого заперечення соціальної діяльності держави до декларативного закріплення соціальних пріоритетів. Конституційно людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнані найвищою соціальною цінністю в

державі¹. Дії держави на законодавчому підґрунті націлені на досягнення мети соціальної держави — стати державою, орієнтованою на людину та її всебічний розвиток.

Аналітичні узагальнення з констатацією досягнень та окресленням нагальних проблем щодо інституціональних засад соціальної відповідальності в частині окремих її компонент наведено у відповідних розділах монографії. На підтвердження актуальності проблем у царині соціальної відповідальності в Україні на різних рівнях зазначимо: процеси інституціоналізації в нашій країні за поширенням та результатами значно відстають від інших країн світу і мають значний потенціал для розвитку і в частині правових норм, і в частині організаційного забезпечення. Втілення принципів соціальної держави на практиці на даному етапі ще має обмежені горизонти, як доведено в розд. 1, а соціальна відповідальність бізнесу переважно виявляється лише в яскравому піарі за скромної соціальної позиції. Очевидно, одним з першочергових завдань в законодавчому форматі є розмежування на понятійному рівні соціальної відповідальності, доброчинності, меценатства та встановлення відповідних кількісних і якісних їх критеріїв і показників.

Наголосимо, що для досягнення мети соціалізації світового простору вкрай важливо об'єднати зусилля міжнародних, міждержавних та державних інституцій, бізнесу, громадськості та самого народу, розробити механізми та конкретні сценарії глобального, державного та корпоративного управління, наближені до кожного громадянина, і створити кожному можливість гідно жити, гідно працювати, гідно розвиватись.

5.2. КОМПЛЕКСНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективне управління соціальною відповідальністю впливає на формування виробничих, економічних і соціальних цілей суспільства, організацій, сприяє їх досягненню, стійкому збалансованому розвитку та прогнозуванню можливостей такого розвитку.

Аналіз теоретичних напрацювань та практики господарювання свідчить, що проблему соціальної відповідальності тією чи іншою мірою вивчали як іноземні, так і вітчизняні вчені. Західні науковці

¹ Конституція України. — Ст. 3.

досліджували проблему корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному управлінні та у зв'язку з існуванням «соціального контракту». У працях з даної тематики російських авторів розглядаються соціально-економічне партнерство, формування політики соціальної відповідальності та роль соціальної відповідальності в реалізації стратегії стійкого розвитку організації.

Зауважимо, що в Україні теорія і практика управління соціальною відповідальністю організації перебуває на початковій стадії розвитку. Вітчизняні автори переважно акцентують увагу на питаннях соціального партнерства та соціального планування, окремих аспектах і інструментах формування й реалізації політики соціальної відповідальності організацій. Із цього погляду також являють інтерес публікації у спеціалізованій пресі провідних менеджерів організацій з іноземними інвестиціями та консультантів з питань корпоративної соціальної відповідальності.

В українських організаціях система управління корпоративною соціальною відповідальністю лише почала формуватися. З-поміж тих компаній, які в Україні приділяють серйозну увагу цим питанням, більше міжнародних, оскільки їм не доводилось створювати заново стратегію КСВ, — у розвинутих країнах світу вона складалася протягом десятиліть. На відміну від суто вітчизняного бізнесу, українські компанії з іноземними інвестиціями («Кока-кола», «Макдональдс», «Філіпс» та ін.) одержали свою стратегію КСВ від головних офісів, як і готову структуру управління КСВ. Загальною рисою в усіх міжнародних компаніях є відсутність спеціального менеджера з КСВ, тому що програми КСВ там розробляють усі департаменти. Утім в українських компаніях такі системи управління вже почали з'являтися.

Варто наголосити, що прикладом системи управління у сфері корпоративної соціальної відповідальності є компанія «Toshiba»¹, в якій на рівні корпоративного управління комітет з управління КСВ курирує й погоджує питання просування корпоративного громадянства, якості, управління ризиками, охорони здоров'я та безпеки, екоменеджменту, задоволеності працівників і покупців та прав людини.

¹ Toshiba Corporation management organization chart (Jul. 1, 2011) [Electronic resource]. — Available from : <http://www.toshiba.co.jp/worldwide/about/or-e.pdf>



Рис. 5.1. Структура організації управління КСВ у компанії «Toshiba»

Зазначимо, що сприйняття КСВ як інтегрованої системи управління дає змогу скоординувати всі наявні та ті, що впроваджуються, ініціативи компанії у цій царині управління нефінансовими аспектами діяльності та зробити активність у цій царині невід'ємною частиною щоденних бізнес-процесів організації.

Отже, управління соціальною відповідальністю організації має забезпечувати формування цілей управління та розроблення заходів щодо їх досягнення за допомогою реалізації стратегії та

політики управління. Тому *формування комплексної моделі управління соціальною відповідальністю організації має здійснюватися згідно з такими принципами:*

— *гнучкості* — властивість системи соціальної відповідальності змінювати цілі та підцілі функціонування залежно від змін умов внутрішнього та зовнішнього середовища;

— *багатофункціональності* — здатність системи до реалізації різних функцій (планування, організація, мотивація, контроль тощо);

— *неоднорідності* — виявляється в значній кількості різних елементів системи (стратегічне планування персоналу, пошук та добір персоналу, оцінювання персоналу, мотивація, соціально-трудові відносини, охорона праці, промислова безпека, стандартизація та маркування, екологічна стандартизація тощо);

— *емерджентності* — неможливість звести властивості окремих елементів управління соціальною відповідальністю до загального ефекту функціонування системи;

— *ієрархічності* — наявність кількох рівнів управління соціальною відповідальністю організації (власники бізнесу, вищий топ-менеджмент, середня ланка, лінійні керівники);

— *взаємоконтролю* заінтересованих сторін (персоналу, менеджменту, власників бізнесу, держави) та створення сприятливих умов для його здійснення;

— *оптимальності* — об'єднання майже всіх перелічених принципів та одночасно виявлення нових елементів системи і вимог.

Це означає, що для ефективного управління соціальною відповідальністю організації слід оперативно реагувати на очікування й вимоги заінтересованих сторін та здійснювати оцінку внутрішніх можливостей та ідентифікацію ризиків, пов'язаних з ними.

Методологічною базою комплексного дослідження управління соціальною відповідальністю організації є системний, процесний та ситуаційний підходи управління, згідно з якими управління об'єктом, зокрема соціальною відповідальністю, розглядають з різних кутів зору.

Відповідно до *процесного підходу* управлінська діяльність трактується як виконання комплексу загальних функцій управління (планування, організація, мотивація, контроль). *Ситуацій-*

*ний підхід*¹ концентрується на ситуаційних відмінностях між організаціями й усередині самих організацій. У його рамках відстежуються значні зміни ситуацій та їх вплив на ефективність господарювання. За *системним підходом* об'єкт розглядається як система зі своїм входом (цілі, завдання), виходом (результати роботи), зворотними зв'язками (між групами впливу), зовнішніми діями. Організацію розуміють як сукупність взаємозв'язаних елементів, які спрямовані на досягнення різних цілей в умовах зовнішнього середовища. Системний підхід має домінантне значення і пов'язує воедино процесний і ситуаційний підходи наукового управління.

Застосування згаданих управлінських підходів до дослідження управління соціальною відповідальністю організації дає можливість:

- провести функціональне моделювання системи управління соціальною відповідальністю організації через визначення складу функцій управління, їх змісту і взаємозв'язку;
- виокремити головні чинники зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, що визначають особливості управління соціальною відповідальністю організації;
- провести комплексне дослідження проблем розвитку соціальної відповідальності з позицій взаємодії з групами впливу;
- розглянути різні аспекти формування і функціонування соціальної відповідальності організації.

Наведена на рис. 5.2 комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації враховує особливості управлінських підходів до дослідження управління об'єктом.

Центральне місце в наведеній моделі належить *системному підходу*, за яким соціальна відповідальність розглядається як відкрита система, що взаємодіє із зовнішнім середовищем, здатна регулювати свої відносини з ним. Система, як уже зазначалось, має вхід (ресурси, цілі, завдання), вихід (результати роботи) та зворотні зв'язки (між групами впливу). Між входом і виходом, а також внутрішніми процесами соціальної відповідальності існує механізм розвинених зв'язків, що забезпечує саморегулювання всієї системи залежно від ситуації, що складається за умов безперервних змін.

¹ Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер с англ. — М. : Дело, 1992. — С. 83.



Рис. 5.2. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації

Виходячи з практики управління соціальною відповідальністю у провідних міжнародних компаніях можна зробити висновок, що *соціальна відповідальність як система управління* являє собою комплекс цілеспрямованих взаємозв'язаних і регулярно виконуваних дій, що дають змогу результативно управляти нефінансовими аспектами діяльності організації та інтегрувати наявні системи та ініціативи у сфері соціальної відповідальності. Її *складовими елементами* можуть бути системи управління, програми та процедури з управління нефінансовими аспектами діяльності організації (система менеджменту якості, системи екологічного менеджменту, охорона праці та промислова безпека, системи управління відносинами з клієнтами, процедури оцінки бізнес-ризиків, процедури виявлення корупції, програми мотивації персоналу, діяльність у сфері стратегічної доброчинності та соціальні інвестиції, корпоративна етика тощо).

Побудова системи управління соціальною відповідальністю в організації, подібної до наведеної моделі, забезпечує можливість урахування всіх аспектів соціальної відповідальності в їх взаємозв'язку і цілісності, виділення головного, визначення характеру зв'язків між властивостями і характеристиками та групами впливу (персоналом, менеджментом, власниками бізнесу, державою). Завдяки такому підходу можна системно сприйняти та оцінити взаємодії груп впливу, забезпечити системне бачення ситуації, виключити суперечність цілей груп впливу, запобігати і прогнозувати негативний вплив бізнесу на суспільство. Системний підхід, фокусуючись на взаємозалежностях, приводить або до ліпшого розуміння механізмів управління, або до виявлення елементів та підсистем, де такого розуміння явно бракує.

Однак найзначніший ефект для обґрунтованого управління соціальною відповідальністю організації може дати використання різних управлінських підходів, зокрема ситуаційного та процесного.

Згідно із *ситуаційним підходом* визнається, що хоч загальний процес однаковий, специфічні заходи можуть значно варіювати. Він пов'язує конкретні заходи і концепції з певними внутрішніми та зовнішніми ситуаціями, які безперервно змінюються, для того щоб досягати цілей організації якнайефективніше.

Сучасна концепція управління соціальною відповідальністю організації припускає, по-перше, що соціальна відповідальність поширюється на весь цикл виробництва продукції (товарів, робіт, послуг) — починаючи від придбання виробничих ресурсів і закінчуючи випуском готової продукції (робіт, послуг); по-друге, бізнес є відповідальним не тільки за свої соціальні програми, але й за додержання принципів соціальної відповідальності діловими партнерами і постачальниками. Отже, це є підставою для використання *процесного підходу* в управлінні соціальною відповідальністю організації.

Наведена комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації складається з таких функцій, як стратегічне та оперативне планування, мотивація, організація (у вигляді інтеграції соціальної відповідальності в наявну систему управління організацією), контроль (у вигляді соціального звіту, соціального аудиту, стандартів соціальної відповідальності). Виконання функцій управління розглядається як *процеси соціальної відповідальності*, що є сукупністю взаємозв'язаних безперервно виконуваних дій, що перетворюють певні входи інформації (замовлення), ресурсів, умов праці і т. ін. у відповідні виходи, результати.

Виходячи з описаних підходів до управління соціальною відповідальністю *комплексну модель управління соціальною відповідальністю організації* слід розуміти як сукупність взаємозв'язаних функцій планування й аналізу, мотивації, контролю, а також організаційного й інформаційного забезпечення, що створюють підґрунтя для безперервного процесу взаємодії персоналу, менеджменту організації, власників бізнесу (акціонерів), місцевих спільнот і держави. *Основною метою управління соціальною відповідальністю* є забезпечення стійкого збалансованого розвитку організації на кривій її життєвого циклу.

Тож можемо стверджувати, що за своєю сутністю *управління соціальною відповідальністю* організації полягає в реалізації функцій управління, які спрямовані на реалізацію інтересів заінтересованих сторін, що беруть на себе відповідальність за вплив їхньої діяльності на підвищення ефективності господарювання та забезпечення стійкого збалансованого розвитку. Це — добровільне зобов'язання організації, яке виходить за рамки встановленого законом обов'язку додержувати законодавства, і припускає, що

організація добровільно вживає додаткових заходів для підвищення якості життя працівників та членів їхніх родин, а також місцевої спільноти та суспільства в цілому.

Завдання управління соціальною відповідальністю — забезпечити в кожний момент часу ефективне виконання необхідних функцій кожною заінтересованою стороною, зберігати процесну команду та колектив односторонців, скерований на розв'язання стратегічних та оперативних завдань у їхній динаміці. Роль процесу управління соціальною відповідальністю як технології управлінської діяльності полягає в забезпеченні ефективного досягнення поставлених цілей управління організацією.

5.3. ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

5.3.1. Управління якістю продукції в контексті соціальної відповідальності

Одне з першочергових завдань посилення соціальної відповідальності на різних рівнях — удосконалення механізмів управління якістю продукції, що впливає на здоров'я нації та стан навколишнього середовища, є передумовою економічного зростання та підвищення рівня конкурентоспроможності на міжнародній арені. Світовий досвід підтверджує: результатом ефективного управління якістю є безпека споживачів та в цілому добробут громадян, безпека довкілля.

Актуалізація проблем управління якістю обумовлена приєднанням України до СОТ та метою інтеграції до Європейського Союзу. Відкритість соціально-економічних систем різних країн вимагає переходу на міжнародні стандарти, що забезпечуватимуть насичення міжнародного та внутрішнього ринків якісними та безпечними товарами, передусім продуктами харчування.

Для вітчизняної практики, як і для всього простору СНД, у період пострадянського розвитку характерною є відмова від тотальних директив в управлінні підприємствами. Стрімкий розвиток конкуренції товаровиробників, прозорість кордонів у межах СОТ, з одного боку, створює колосальні можливості для вільного

руху високоякісних товарів, а з другого — унеможливило гарантований захист споживачів від продукції неякісної.

Зі створенням на рівні ЄС спільного ринку, у межах якого згідно з Договором про заснування Європейського співтовариства, забезпечуватиметься вільний рух товарів, послуг та капіталу (ч. 1 ст. 3 Римського договору)¹, виникає нагальна потреба гармонізації міжнародних та національних регламентів забезпечення якості.

Ретроспектива започаткування міжнародних принципів управління якістю пов'язана з Декларацією прав споживачів, ухваленою у США 15 березня 1962 р., в основу якої було закладено такі базові права: на безпеку товарів та послуг, на інформацію, на вибір товарів та послуг, на право бути почутим. Пізніше міжнародна громадськість додала ще кілька правил, які разом становлять сутність і основу прав споживачів, відомих як «10 заповідей ООН», головними з яких є: право на задоволення основних потреб, на відшкодування збитку, на освіченість споживачів, на здорове навколишнє середовище. Важливою віхою розвитку системи управління якістю став науково-практичний підхід у забезпеченні якості TQM за 14 принципами, відомими як філософія Демінга.

Сучасні міжнародні норми у сфері якості продукції на рівні СОТ регламентовані Угодою про технічні бар'єри в торгівлі (Кодексом про стандарти)² та Угодою про санітарні та фітосанітарні заходи, що забезпечують безбар'єрність у торгівлі.

На сьогодні в рамках ЄС запроваджено понад 25 директив, в яких встановлено мінімальні вимоги до якості, що гарантують захист інтересів споживачів у сфері охорони здоров'я, навколишнього середовища, безпеки.

Гарантування якості продукції на різних стадіях її життєвого циклу — проектування та розроблення продукції, її виробництва, збуту та продажу, а також експлуатації — досягається через запровадження цілісної системи стандартів на міжнародному, європейському та національному рівні. Розроблення та запровадження міжнародних

¹ Договір, укладаючий європейське співтовариство // Московська Державна юридична академія / Кафедра права Європейського Союзу [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/uchred_docs

² Угода про технічні бар'єри в торгівлі від 15.04.1994 // СОТ [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

стандартів — прерогатива Міжнародної організації зі стандартизації (ISO) та Міжнародної електротехнічної комісії (IEC)¹. На європейському рівні стандартизацію здійснюють Європейський комітет стандартизації (CEN), Європейський комітет електротехнічної стандартизації (CENELEC), Європейська асоціація вільної торгівлі.

Основоположні питання безпеки харчової продукції офіційно зафіксовані в Угоді про застосування санітарних та фітосанітарних заходів, які перш за все стосуються забезпечення захисту життя та здоров'я людини. Одна з першопричин такого напрямку управління якістю в контексті соціальної відповідальності — ризики від споживання трансгенних та модифікованих організмів, порушення екологічного балансу. Заходи соціальної відповідальності в царині безпеки споживачів конкретизовано в цілій низці документів ЄЕС: Директиві Ради № 90/219/ЄЕС про обмежене використання генетично модифікованих мікроорганізмів; Директиві Ради 2001/18/ЄЕС про умисне вивільнення в навколишнє середовище генетично модифікованих організмів; Регламенті Європейського парламенту та Ради № 1829/2003 про генетично модифіковані продукти харчування та корми; Регламенті № 1830/2003 щодо відстеження та маркування генетично модифікованих організмів, відстеження продуктів харчування та корму, виготовлених із генетично модифікованих організмів, та ін.²

Звертаючись до проблематики соціальної відповідальності у сфері безпеки споживачів, підкреслимо, що жорстка система забезпечення якості має функціонувати передусім у харчовій промисловості та сфері ліків на всіх стадіях виробництва продукції з урахування її соціальних наслідків.

Не менш важливим є запровадження чітких механізмів регулювання якості в хімічній промисловості щодо дозволу та обмеження хімікатів, зважаючи на їх вплив на здоров'я людей і стан навколишнього середовища.

Невід'ємною складовою посилення соціальної відповідальності за допомогою управління якістю має стати виробництво това-

¹ Чувпило О. О. Регулювання стандартизації за правом ЄС / О.О. Чувпило // Економіка та право. — 2004. — № 1. — С. 9.

² Правове регулювання сфери охорони здоров'я людей, тварин, рослин в Європейському Союзі та в Україні / [ред. М. І. Іншин]. — К. : ЦУЛ, 2007. — 440 с.

рів з екологічно чистої сировини та продуктів, безпечних для навколишнього середовища протягом усього життєвого їх циклу.

Ретроспектива становлення та розвитку інституціонального середовища управління якістю продукції в Україні бере початок з ухвалення Закону України «Про захист прав споживачів» від 12.05.1991, створення Державного комітету України стандартизації, метрології та якості продукції, а також Державної інспекції України з питань захисту прав споживачів.

Держспоживінспекція України як центральний орган виконавчої влади реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про захист прав споживачів.

Організаційно-правові питання управління якістю відображені: у Декреті Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію» від 10.05.1993; Законі України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994; Законі України «Про лікарські засоби» від 4.04.1996; Законі України «Про безпечність та якість харчових продуктів» від 23.12.1997; Законі України «Про метрологію та метрологічну діяльність» від 11.02.1998; Законі України «Про вилучення з обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції» від 14.01.2000; пакеті законів: «Про стандартизацію», «Про підтвердження відповідності», «Про акредитацію органів з оцінки відповідності», що ухвалені у травні 2001 р.; Законах України: «Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності» від 01.12.2005; «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5.04.2007.

Проте змушені констатувати, що вступ України до СОТ, поряд з численними перевагами, створює й серйозні соціальні ризики щодо насичення національного ринку імпортованими товарами неналежної якості. Тому одним з першорядних завдань, що постають у системі соціальної відповідальності, стає гармонізація вітчизняного законодавства та системи органів забезпечення якості з урахуванням європейських та міжнародних стандартів.

Слід визнати, що важливим кроком інституціоналізації управління якістю в Україні стало затвердження у 2002 р. Концепції державної політики у сфері управління якістю продукції (товарів, робіт, послуг), яка передбачає створення ефективної системи

технічного регулювання якості, захист від недоброякісної та фальсифікованої продукції, упровадження нових прогресивних технологій та матеріалів, сприяння науково-технічному розвитку виробництва. Головним способом вирішення проблем забезпечення якості продукції згідно зі згаданою Концепцією визнано державну підтримку сучасних методів управління якістю та діловою досконалістю, розроблення й упровадження систем управління якістю та доквіллям відповідно до стандартів ISO серії 9000 та 14000¹, згідно з якими ядром системи якості є заінтересованість та відповідальність керівного складу підприємства, яка поширюється на саму систему управління якістю та на всі її функціональні елементи. При цьому під відповідальністю керівництва у зазначених стандартах мається на увазі не юридична відповідальність, а офіційно встановлені обов'язки у сфері якості, зокрема формування політики якості та розроблення на її основі довгострокових цілей і стратегії підприємства. Наявна політика підприємства — підтвердження того, що керівництво підприємства додержується чітко визначених підходів та принципів, що базуються на певній філософії якості.

Головні функції в забезпеченні якості в Україні покладено на Держспоживстандарт, зокрема: участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері захисту прав споживачів, стандартизації, метрології, сертифікації, підтвердження відповідності, управління якістю; здійснення державного контролю за додержанням законодавства про захист прав споживачів, рекламою у цій сфері, державного метрологічного контролю та нагляду; здійснення в межах своєї компетенції державного нагляду за додержанням законодавства у сфері стандартизації та підтвердження відповідності; забезпечення міжгалузевої координації та функціонального регулювання у сфері захисту прав споживачів, стандартизації, метрології, сертифікації, підтвердження відповідності, управління якістю².

¹ Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції державної політики у сфері управління якістю продукції (товарів, робіт, послуг) : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.03.2004 № 200 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

² Зверева О. В. Державне регулювання економіки з метою захисту інтересів споживачів / О.В. Зверева // Вісник господарського судочинства. — 2008. — № 6. — С. 80—85.

Суб'єктами управління якістю на національному рівні є й інші міністерства та відомства, серед яких у першу чергу слід назвати Державну митну службу України, Міністерство аграрної політики та продовольства України, Міністерство надзвичайних ситуацій України, Міністерство охорони здоров'я України, Державну службу України з лікарських препаратів і контролю за наркотиками.

Соціальна відповідальність держави реалізується способами прямого державного регулювання (технічне регулювання; акредитація органів з оцінки відповідності; ринковий нагляд, контроль; доринковий нагляд та контроль органів державної влади; відповідальність за недоброякісну продукцію) та непрямого державного регулювання (фіскальна, бюджетна, грошово-кредитна, інвестиційна, інноваційна політика)¹.

Соціальна відповідальність бізнесу посилюється завдяки добровільній стандартизації та оцінці відповідності, доринковому та ринковому контролю, укладанню господарських договорів із зазначенням вимог якості, впровадженню систем якості на підприємствах. Особливу відповідальність у забезпеченні якості продукції покладено на виробників.

Важливою компонентою в системі забезпечення якості є правдиве і повне інформування споживачів про продукцію та їхня позиція щодо захисту своїх прав. Так, Науково-дослідний центр незалежних споживчих експертиз «Тест» оприлюднює результати своєї діяльності в журналі «Довідник споживача» та на сайті www.test.org.ua. Формуванням громадської думки та політики у сфері якості опікується Українська асоціація якості та Українська асоціація споживачів. Результатом діяльності цього громадського інституту стала низка документів з питань якості, зокрема проект концепції Національної політики України у сфері якості, Кодекс честі добропорядного виробника України, комплексна система оцінювання та визнання рівнів досконалості підприємств і організацій України. До сфери компетентності асоціації входить також сертифікація фахівців у сфері управління якістю та систем управління якістю на підприємствах з підтвердженням відповідності сертифікатом EFQM «Визнання досконалості в Європі».

¹ Державне регулювання економіки : навч. посіб. / [С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко та ін.]. — К. : КНЕУ, 2006. — С. 22.

Захист прав споживачів гарантується на конституційному рівні. Так, ст. 42 Конституції України встановлює, що держава захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю та безпечністю продукції, усіх видів послуг і робіт, сприяє діяльності громадських організацій споживачів.

Законодавчі рамки державного нагляду за якістю продукції визначені Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5.04.2007; Указом Президента України «Про положення про Державну інспекцію України з питань захисту прав споживачів» від 13.04.2011; Інструкцією про порядок здійснення державного нагляду за додержанням стандартів, норм і правил, що затверджена наказом Державного комітету стандартизації, метрології та сертифікації України від 3.06.2002.

Правові аспекти державного контролю у сфері безпеки ліків закладено в Законі України «Про лікарські засоби» від 4.04.1996, питання державного нагляду за якістю харчової продукції — у Законах України «Про державну систему біобезпеки при створенні, випробуванні, транспортуванні та використанні генетично модифікованих організмів» від 31.05.2007 та «Про дитяче харчування» від 14.09.2006.

Викладене дає можливість переконатись: удосконалення системи управління якістю на підприємстві є гарантією позитивних соціальних зрушень, що виявляються як зовнішній ефект у забезпеченні випуску продукції, котра відповідає вимогам споживачів та клієнтів на ринку, та мають форму внутрішніх прерогатив — забезпечення основних напрямів соціального розвитку підприємства.

5.3.2. Соціальне інвестування в системі соціальної відповідальності

За Законом України «Про інвестиційну діяльність» *інвестиціями* є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, у результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект. *Інвестиційною діяльністю* (інвестуванням. — Авт.) є сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій¹.

¹ Закон України «Про інвестиційну діяльність» (ст. 1—2) від 18.09.1991 № 1560-XII (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

Соціальні інвестиції за аналогією з реальними інвестиціями (вкладеннями в реальний сектор економіки) або з фондовими інвестиціями (вкладеннями в цінні папери) передбачають вкладення у соціальну сферу, яка являє собою сукупність державних і приватних інститутів, діяльність котрих спрямована на підтримку та підвищення соціально прийнятного рівня життя, задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення.

Соціальні інвестиції є особливим видом вкладення, що відображається у відмінності:

— *об'єктів інвестування*. Відмінність соціальних інвестицій від традиційних виробничих (або фінансових) інвестицій — це соціальний характер продукції або послуги, пропонованої суспільству як результат соціального інвестиційного процесу, коли значна величина ефекту від їх реалізації не може бути виміряна у вартісному виразі;

— *джерел фінансування й умов одержання інвестиційних коштів*. Значна частина коштів, що спрямовуються в соціально орієнтовані інвестиційні проекти, формується на умовах безоплатності і безповоротності, за допомогою узгодження інтересів і цінностей усіх учасників інвестиційного процесу, а також споживачів, чії потреби стають пріоритетними цілями соціального інвестування;

— *суб'єктів інвестиційної діяльності* (характеру вигід від реалізації інвестицій та способу привласнення цих вигід суб'єктами). Дана особливість впливає з попередньої й полягає в тому, що будь-який інвестиційний проект може бути названий соціальним, якщо вигода від його реалізації не привласнюється безпосередніми суб'єктами інвестиційної діяльності. Беручи на себе тягар участі в соціальному інвестуванні, соціальний інвестор спочатку відмовляється від одержання прямих вигід від реалізації проекту на користь споживача, а споживачами вигід є треті особи, що взагалі не беруть безпосередньої участі у здійсненні цих проектів.

Усі соціальні інвестиції за об'єктами інвестування поділяються на два основні види:

1) *безпосередньо соціальні інвестиції* як вкладення у соціальну сферу, людський капітал, інвестиції в соціально-економічну і

соціально-екологічну безпеку, формування нових секторів економіки та створення соціальних технологій;

2) як частина у структурі виробничих або фінансових інвестицій суб'єкта господарювання, що спрямовується до соціальної складової інвестиційного процесу, яку можна назвати *соціальною складовою виробничих інвестицій*.

Кажучи про соціальні інвестиції, необхідно брати до уваги різні механізми, використовувані державою, юридичними особами та громадянами. Так, В. Н. Якимець визначає *механізм соціальних інвестицій* як погоджений учасниками процесу соціального інвестування набір взаємозв'язаних правил, процедур, способів, технологій тощо зі здійснення (як правило, з чистого прибутку) добровільних вкладень бізнесу (соціального інвестора) у певну сферу (програму) внутрішньокорпоративного розвитку і розвитку зовнішнього соціального середовища, що спрямовуються з урахуванням чинних нормативно-правових актів та (або) міжнародних стандартів на досягнення стратегічних і тактичних цілей у припущенні одержання соціального, економічного або іміджевого ефекту¹. В основу наведеної в табл. 5.1 класифікації механізмів соціальних інвестицій покладена розширена та доповнена за низкою класифікаційних ознак класифікація, розроблена згаданим автором².

Таблиця 5.1

КЛАСИФІКАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

Класифікаційна ознака	Види соціальних інвестицій
А	Б
За цілями, на які спрямовані соціальні інвестиції	— соціальні інвестиції (інвестиції соціальної безпеки та стабільності суспільства) — реноваційні соціальні інвестиції (інвестиції «нульового рівня») — «автономні» соціальні інвестиції — екстенсивні соціальні інвестиції (інвестиції підвищеної щільності) — інноваційні соціальні інвестиції

¹ Якимець В. Н. Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, проблемы, перспективы / В. Н. Якимець // Труды института системного анализа РАН (ИСА РАН). — 2005. — Т. 18. — С. 105.

² Там же. — С. 110—111.

Закінчення табл. 5.1

А	Б
За рівнем використання соціальних інвестицій	— державний — регіональний — галузевий — юридичної особи (організації, бізнесу) — фізичної особи (громадянина)
За складом суб'єктів, що беруть участь у процесі соціального інвестування	— соціальний інвестор [держава (держави в особі урядів)], юридичні особи (організації, підприємства) України та іноземних країн різних форм власності, домогосподарства, фізичні особи (громадяни) — реципієнт соціальних інвестицій — посередник
За мірою солідарності дій (внеску) інших учасників процесу соціального інвестування	— автономія — субсидіарність (пайова) — заміщення — субконтракт
За часовим діапазоном соціального інвестування	— довгострокові (понад 3 роки) — середньострокові (від 1 до 3 років) — поточні (до 1 року) — постійно діючі — разові — епізодичні
За сферами (напрямами) соціального інвестування юридичної особи	— внутрішні — зовнішні
За оформленням механізму соціальних інвестицій	— за процедурою в межах компетенції соціального інвестора — за угодою між учасниками, відповідно до нормативно-правових актів певного рівня — відповідно до міжнародних стандартів — без регламенту
За джерелом соціальних інвестицій юридичної особи	— поточні витрати — прибуток (до оподаткування) — чистий прибуток — нефінансові соціальні інвестиції
За виміром ефекту соціальних інвестицій	— економічний — соціальний — іміджевий — у грошовому виразі — у відносних одиницях (за індексом, рейтингом тощо) — немає розрахунку

За цілями, на які спрямований соціальний інвестиційний проєкт, соціальні інвестиції можна класифікувати аналогічно прямим виробничим інвестиціям, але, безумовно, з урахуванням соціального характеру цих проєктів¹:

— *соціальні інвестиції*, здійснювані з метою гарантування соціальної безпеки і стабільності суспільства. Зазвичай подібного роду інвестиції не потребують дуже тривалих і багатоскладових процедур обґрунтування та прийняття рішень. Оцінка ефективності здійснюється з позиції мінімізації витрат, оскільки здебільшого рішення про реалізацію таких проєктів приймається на основі безальтернативності. З приводу аналогічних інвестицій виробничої спрямованості існує думка про те, що за своєю суттю вони не є інвестиціями як такими через свою вимушеність, оскільки не мають характеру розвитку, але покликані не допустити зниження поточного рівня виробництва. Така постановка питання не стосується соціальних інвестицій, оскільки наявність значного зовнішнього позитивного ефекту від їх реалізації має саме інвестиційний характер;

— *реноваційні соціальні інвестиції* (інвестиції «нульового рівня»), здійснювані з метою підтримки наявного і стабільного рівня виробництва і надання соціальних товарів і послуг. Від попереднього виду даний тип відрізняється тим, що він не має такої комплексності та просторості, оскільки не пов'язаний з розв'язанням питань соціальної стабільності суспільства, а проєкти здійснюються в основному недержавними суб'єктами й мають досить локальний, корпоративний характер;

— *«автономні» соціальні інвестиції*, здійснювані з метою підвищення ефективності виробництва та надання соціальних товарів і послуг. Цей тип передбачає детальний аналіз, оскільки досконаліші в технічному плані устаткування або технологія не означають автоматично його великої вигідності із соціального і фінансового поглядів, але здатні через дорожнечу технологій скоротити фінансування інших проєктів. Даний вид соціальних інвестицій має в основному корпоративний характер, що виявля-

¹ Богомолов О. Н. Социальная направленность инвестиций в постиндустриальной экономике / О. Н. Богомолов ; под ред. В. В. Герасимовой. — Саратов, 2003. — С. 25—26.

ється в підвищенні якості трудового життя, ефективнішому введенні інновацій усередині організацій або органів влади;

— *екстенсивні соціальні інвестиції* (інвестиції підвищення щільності) здійснюються з метою поширення наявних соціальних технологій і задоволення потреб соціального характеру (збільшення обсягу соціальних товарів і послуг на душу населення). Найдетальніше необхідно аналізувати здійснюваність проекту з докладним обґрунтуванням розширення, а також соціальну та іншу ефективність проекту, з'ясувавши, чи приведуть передбачувані дії до передбачуваних і бажаних ефектів. Переважно це інвестиції в соціальну сферу, пов'язані зі збільшенням кількості споживачів соціальної продукції і послуг;

— *інноваційні соціальні інвестиції*, здійснювані з метою придбання й упровадження нових або принципово нових соціальних технологій, продуктів або послуг. Даний вид інвестицій веде до зміни сутності соціальної системи і налаштований на прорив у якій-небудь сфері.

За аналогією із суб'єктами інвестиційної діяльності суб'єктами, що беруть участь у процесі соціального інвестування (інвесторами та учасниками — реципієнтами та посередниками), можуть бути: держава (держави в особі урядів), юридичні особи (організації, підприємства) України та іноземних країн різних форм власності, домогосподарства та фізичні особи (громадяни).

Відповідно, за змістом на рівні держави соціальні інвестиції — це вкладення коштів (капіталу) безпосередньо в соціальну сферу або в інші сфери економічної діяльності, що можуть викликати певний прямий або непрямий коротко- або довгостроковий соціальний ефект. Їх метою є одержання доходу і підвищення рівня і якості життя людей, задоволення їхніх матеріальних, духовних або соціальних потреб. *Як інструменти реалізації соціальних інвестицій на рівні держави* можуть використовуватись гнучкі (адаптивні до швидких глобальних зовнішніх та внутрішніх змін) соціальні технології і механізми розподілу серед різних верств населення з урахуванням запобігання негативним соціальним явищам і забезпечення їхніх потреб.

Характеризуючи соціальні інвестиції на рівні держави, слід зазначити такі особливості:

По-перше, державні соціальні інвестиції спрямовуються насамперед у невиробничу сферу економіки, де частка зайнятих з кожним роком збільшується й у суспільстві постіндустріального типу становить переважну більшість економічно активного населення.

По-друге, у результаті дефіцитності українського бюджету, що спостерігається й у економічно розвинених країнах, та пов'язаного з ним скорочення державних витрат на соціальний розвиток велика частина інвестицій спрямовується приватним сектором економіки на конкурентній основі.

По-третє, даний вид інвестицій відрізняється капіталомісткістю.

По-четверте, практично всі бюджетні кошти, що спрямовуються на соціальний розвиток, не є з фінансового погляду вигідними, тому в розрахунках ефективності державних соціальних проектів найчастіше орієнтуються на одержання соціального ефекту.

По-п'яте, доступ до результатів (благ) від соціальних інвестицій не залежить від платоспроможності членів суспільства.

Соціальне інвестування на рівні держави можна розглядати як процес щодо реалізації державних соціальних інвестицій, що сполучає соціальну та економічну сфери діяльності, інколи стаючи основною для якісного стрибка й у економіці, й у суспільстві. Прикладом можуть служити державні інвестиції, спрямовані на структурну перебудову економіки з метою підвищення її ефективності, а оскільки це веде до зростання виробленого в країні реального ВВП, то, відповідно, і до підвищення рівня та якості життя населення в цілому. З іншого боку, реформування національної системи освіти згідно із сучасними вимогами також сприяє підвищенню якості економічно активного населення.

Для нормального функціонування деяких сфер діяльності участь держави життєво необхідна. У першу чергу, це соціальна сфера. Держава використовує методи прямого регулювання у сферах, конкурентоспроможність яких з тих чи інших причин не може бути забезпечена лише за допомогою ринкового механізму. Зокрема, це сектори, де:

— вирішуються великомасштабні стратегічні завдання (фундаментальна наука, оборона, освіта);

— приватні інвестиції, пов'язані з високими ризиками, і на їх основі нездійсненні або важкоздійсненні довгострокові і найбільш дорогі проекти (аерокосмічна промисловість, атомна енергетика, інші наукомісткі сфери);

— суспільна вигода значно перевищує вигоду окремих організацій або тягне за собою додаткові витрати (наприклад, у сфері екології).

Соціальні інвестиції на рівні державні є одним з найважливіших інструментів створення соціально орієнтованої економіки — економіки, яка своїм першочерговим завданням бачить забезпечення стабільного розвитку суспільства в цілому, задоволення насущних потреб людей, гармонізацію взаємин між різними соціальними групами. При цьому стратегічними цілями економічної політики держави є зростання добробуту всіх верств населення за умови забезпечення оптимального рівня трудової зайнятості й високих якісних параметрів людських ресурсів.

За допомогою активної, гнучкої й послідовної політики держава здатна ефективно регулювати ринок, формувати й удосконалювати діяльність відповідних інститутів, правових структур, реалізовувати податкові та фінансові програми з метою розкріпачення трудової ініціативи та активізації підприємницької діяльності, забезпечення стійкого економічного зростання.

Зауважимо, що на сьогоднішній день в Україні немає остаточного визначення поняття «соціальні інвестиції» на рівні юридичної особи (організації, бізнесу). Наприклад, згідно з визначенням Російської асоціації менеджерів корпоративна соціальна відповідальність — це добровільний внесок бізнесу до розвитку суспільства в соціальній, економічній та екологічній сферах, котрий безпосередньо пов'язаний з основною діяльністю компанії та виходить за межі визначеного законодавством мінімуму¹. Саме тому актуалізується визначення соціальних інвестицій бізнесу як матеріальних, технологічних, управлінських або інших ресурсів, а також фінансових коштів компаній, що спрямовуються за рі-

¹ Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. — М. : Ассоциация менеджеров, 2003.

шенням керівництва на реалізацію соціальних програм, розроблених з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх заінтересованих сторін у припущенні, що в стратегічному плані компанія одержить певний (хоч і не завжди і не просто вимірюваний) соціальний і економічний ефект¹.

У результаті аналізу термінів і понять, що існують у світовій літературі, з урахуванням окреслених раніше особливостей соціальних інвестицій, за змістом соціальні інвестиції на рівні юридичної особи (організації, бізнесу) можна визначити як матеріальні, нематеріальні (технологічні, управлінські та інші ресурси — винаходи, раціоналізаторські пропозиції, ноу-хау, продукти ІТ тощо), а також фінансові кошти, що спрямовуються за рішенням керівництва на реалізацію стратегії соціальної відповідальності, соціальних програм та суспільно значущих соціальних проєктів, розроблених з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх заінтересованих сторін [персоналу, менеджменту організації, власників бізнесу (стейкхолдерів-акціонерів. — *Авт.*), місцевих громад та держави]. Їх метою є досягнення внутрішніх (для організації) і зовнішніх (для суспільства) позитивних соціальних і економічних ефектів (поточних та стратегічних).

Соціальні інвестиції — це окрема категорія, що має прямий стосунок не тільки до ухвалення інвестиційних рішень щодо розвитку й управління тим чи іншим бізнесом, пов'язаних із соціальною сферою, але й до тематики взаємин організацій із ключовими та іншими заінтересованими особами в царині вироблення й реалізації внутрішньоорганізаційної та територіальної соціальної політики, що не належить до сфери компетенції організації, але що зачіпає інтереси ключових заінтересованих осіб організації, а значить, опосередковано й інтереси самої організації.

Відомо кілька полярних форм реалізації соціальних програм на рівні юридичної особи (організації, бізнесу) — традиційна доброчинність і соціальне інвестування, або венчурна філантропія. Якщо розглядати співвідношення соціальної вигоди і вигоди для організації за традиційної доброчинності та соціального інвестування, дістанемо таку матрицю (табл. 5.2).

¹ Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / под общ. ред. С. Е. Литовченко. — М. : Ассоциация менеджеров России и программа развития ООН, 2004. — 80 с.

Таблиця 5.2

**СОЦІАЛЬНИЙ ЕФЕКТ ТА ЙОГО ВПЛИВ
НА ОСНОВНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ¹**

		Соціальний ефект	
		низький	високий
Вигода для організації	висока	IV	I Соціальне інвестування
	низька	III Традиційна доброчинність	II

Цей ефект досягається завдяки таким перевагам програм соціального інвестування²:

- довгостроковий інтерес;
- інтеграція цілей основної діяльності і стратегії соціальних програм;
- стратегічний підхід до розроблення й реалізації соціальних програм;
- випереджальна ініціатива компанії з розроблення й реалізації соціальних програм;
- те, що інвестицією є не тільки грошова і натуральна допомога, добровільна праця і фінансова участь співробітників компанії, але й ресурси партнерів (органів влади і місцевого самоврядування, інших компаній тощо);
- те, що рушійною силою є врахування інтересів партнерів за умови додержання бізнес-вигоди для компанії;
- програми соціального інвестування стійкі й економічно обґрунтовані так само, як будь-які інші бізнес-ініціативи;
- пакет програм будується на основі принципів портфельного інвестування, що дає змогу поєднувати всілякі види соціальної діяльності.

¹ Там же.

² Muirhead S. A. Corporate Contributions: The view from 50 Years / S. A. Muirhead // A Research Report # 1249-99-RR The Conference Board. Inc. 1999.

Досліджуючи питання про соціальні інвестиції на рівні організації деякі автори, зокрема В. Н. Якимець¹, розглядають і аналізують два основні процеси щодо їх реалізації, досить широко розвинені й уживані в Західній Європі та Північній Америці:

1) *соціально відповідальне інвестування*, під яким мають на увазі дії інвесторів (процес ухвалення інвестиційних рішень, управління інвестиціями), а не самої організації. У рамках даного процесу, поряд із класичним фінансовим аналізом, ураховуються соціальні та екологічні наслідки соціальних інвестицій, причому незрідка останнім належить головна роль у прийнятті будь-яких управлінських рішень;

2) *соціальне інвестування* як процес здійснення організацією вибраної нею стратегії соціальної відповідальності, що відбувається на основі реалізації виділених соціальних інвестицій.

Серед напрямів соціально відповідального інвестування (процесу ухвалення інвестиційних рішень, управління інвестиціями) можна виокремити три основні²:

Перший напрям — «просіювання», вибір для інвестиційного портфеля паперів тих організацій, які відповідають заданим соціальним або екологічним критеріям. Просіювання може здійснюватися за принципом виключення, що передбачає видалення зі списку об'єктів, що розглядаються для інвестування, організацій, чия продукція або ділова практика суперечать етичним або моральним цінностям інвестора. Але останнім часом великої популярності набуває просіювання, що передбачає пошук паперів тих організацій, які характеризуються позитивним впливом на розвиток суспільства та довкілля. Більшість соціально свідомих інвесторів не можуть здійснювати його самостійно і вважають за краще для вкладення своїх коштів звертатися до соціально відповідальних фондів. Фільтри (критерії), використовувані фондами для добору паперів для свого портфеля, можуть бути найрізніші й відповідати пріоритетам соціального інвестора. Зокрема, най-

¹ Якимець В. Н. Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, проблемы, перспективы / В. Н. Якимец // Труды института системного анализа РАН (ИСА РАН). — Т. 18. — М. : КомКнига, 2005.

² Янковская А. А. Институциональная среда социальной ответственности предприятия: теоретико-экономический анализ : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / А. А. Янковская. — СПб, 2008. — С. 71—73.

частіше фільтром у формуванні соціально орієнтованих портфелів є виробництво тютюну, далі йдуть такі критерії, як екологічність виробництва (продукту), права людини, недискримінаційна політика зайнятості, азартні ігри, виробництво алкоголю і зброї тощо.

Другий напрям — стратегія для соціально свідомих інвесторів з назвою «активність у ролі акціонерів». Чимраз більша кількість соціально орієнтованих інвесторів використовують свою роль співвласників для того, щоб порушувати питання, що хвилюють їх, щодо ділової практики організації. Акціонери ВАТ або ЗАТ можуть загострити увагу на соціальних або екологічних проблемах у діалозі з керівниками організації, у виступах і голосуванні на зборах акціонерів або можуть просто висловити свій протест через вилучення капіталовкладень. Ці три рівні залученості інформують менеджмент організації про те, як ставляться до її ділової практики акціонери (стейкхолдери).

Третій напрям — можливість брати участь у соціальних інвестиціях — «місцеві інвестиційні програми». Інвестори надають кошти, що спрямовуються у вигляді фінансування під низький відсоток малозабезпеченим громадянам у несприятливих економічних умовах та в країнах, що розвиваються. Без існування подібних програм ці люди не мали б можливості дістати доступ до позикових коштів у традиційних фінансових інститутах. «Соціальний прибуток» від місцевого інвестування часто компенсує інвесторам не дуже високі фінансові результати, приносячи їм позитивну репутацію серед членів місцевої громади та моральне задоволення.

Основою вибору напряму соціально відповідального інвестування слугують аналіз, вивчення та виокремлення найбільш прийнятних об'єктів для інвестування організацій і проектів, що задовольняють *певні критерії соціальної відповідальності*, такі як відвертість (прозорість) ділової практики, визнання етичних цінностей, пошана до працівників, споживачів, місцевої громади, турбота про довкілля. Додержувати перелічених критеріїв означає для сучасної організації взяти на себе зобов'язання з поліпшення соціального побуту споживачів (їх утримання) і працівни-

ків (підвищення продуктивності їх праці), що в результаті збільшить і економічну ефективність основної діяльності.

Українські організації по-різному здійснюють внесок у розвиток своїх працівників, населення територій, де вони розташовані, та малозабезпечених верств населення, яке там мешкає. У цілому соціальні інвестиції українських організацій більшою мірою спрямовані на внутрішні програми, метою яких є розвиток власних людських ресурсів та задоволення потреб працівників.

В основу наведеного далі групування основних видів інвестиційної діяльності організацій (бізнесу) покладена систематизація інвестиційної поведінки бізнесменів та корпорацій В. Н. Якимця¹:

1-ша група: інвестиції, що безпосередньо впливають на дохід організації й опосередковано (через ринок товарів і послуг) приносять користь суспільству:

- інвестиції в розвиток виробництва (основні засоби, технологію, інновації), підвищення економічної ефективності й конкурентоспроможності;

- інвестиції у виробництво якісної продукції (товарів, робіт, послуг);

- повні та своєчасні податкові платежі;

- інвестиції в розвиток персоналу;

- інвестиції на підтримку та розвиток добросовісної ділової практики;

2-га група: інвестиції, що відрізняють соціально відповідальну організацію від організації—представника «дикого капіталізму»:

- своєчасні виплати дивідендів акціонерам та підвищення дивідендної прибутковості;

- екологічні інвестиції;

- інвестиції в розвиток місцевих громад на території розміщення організації;

- надання матеріальної, грошової та іншої підтримки органам влади у вирішенні складних соціальних завдань (безробіття, бідність) та в надзвичайних обставинах;

¹ Якимец В. Н. Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, проблемы, перспективы / В. Н. Якимец // Труды института системного анализа РАН (ИСА РАН). — Т. 18. — М. : КомКнига, 2005.

3-тя група: філантропічно-доброчинна активність організації:

— інвестиції в реалізацію програм традиційної доброчинності та соціального інвестування, або венчурної філантропії.

Наведені соціальні інвестиції юридичної особи можна поділити за сферами (напрямами):

— на *внутрішні*, що спрямовані безпосередньо в бізнес-середовище та на персонал організації;

— *зовнішні*, що спрямовані на розвиток зовнішнього соціального середовища (місцевих громад) (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

**КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ
(ОРГАНІЗАЦІЇ, БІЗНЕСУ) ЗА СФЕРАМИ (НАПРЯМАМИ)¹**

Внутрішні соціальні інвестиції	Зовнішні соціальні інвестиції
— відповідальність перед споживачами — вкладення в людський капітал, тобто інвестиції в розвиток людського потенціалу своїх працівників (у т. ч. зростання компетентності, кваліфікації, освіта, охорона праці і здоров'я, розвиток корпоративної культури) — добросовісна ділова практика (у відносинах зі споживачами, партнерами, інвесторами, конкурентами)	— охорона довкілля (екологія й безпека) — благоустрій і ЖКГ — соціальний захист і підтримка дітей, юнацтва, соціально залежних груп населення — допомога культурі та мистецтву — підтримка науки та освіти — підтримка конфесійних заходів та організацій (релігійної діяльності) — підтримка охорони здоров'я — підтримка спорту, здорового способу життя

Отже, змістом соціального інвестування на рівні юридичної особи є спосіб реалізації соціальної відповідальності організації (бізнесу) за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп заінтересованих осіб — персоналу, споживачів і постачальників, інвесторів, акціонерів, уряду, місцевих громад і жителів регіону, в якому розміщена організація. Його привабливість обумовлена тим, що в стратегічній перспективі соціальні інвестиції завжди взаємно вигідні. Сам термін «соціаль-

¹ Эффективные социальные инвестиции — социальное партнерство [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://blagorod.com/kniga.pdf>

ні інвестиції» передбачає, що дані вкладення окупаються, що існує деякий механізм одержання додаткової вигоди. Так, наприклад, вкладення в екологічну безпеку виробництва, яких вимагають місцеві громади, окупаються завдяки зниженню професійної захворюваності, підвищенню продуктивності праці, політичній і соціальній стабільності на територіях присутності організації, зміцненню її іміджу тощо.

Розвиток та поширення соціального інвестування пов'язані з усвідомленням того, що організації справляють серйозний вплив на суспільство, і вкладення коштів згідно з особистісними цінностями та етичними принципами опосередковано позитивно позначиться на фінансових результатах, а зростання кількості соціально свідомих інвесторів корисно вплине на ділову практику організацій та оздоровлення соціального середовища.

Успіх організацій створюється людьми. Людський капітал, за Л. Едвінсоном¹, розглядається як компетенція і здібності персоналу компанії, його користь від діяльності. Вкладення в людей, які, імовірно, принесуть прибуток, — це безперервний інвестиційний процес. Загалом початком формування людського капіталу є стадія життєвого циклу людини, коли вона починає розвиватися, витрачаючи кошти та час на власне здоров'я, знання, навички, здібності, у такий спосіб розширюючи компетенції й виявляючи себе, а наростає людський капітал на наступних стадіях життєвого циклу. З іншого боку, фізична особа (працівник, громадянин, індивід), будучи об'єктом соціального інвестування на рівні юридичної особи (організації, бізнесу), сам одночасно виступає в ролі суб'єкта, що бере участь у процесі соціального інвестування.

Отже, за змістом на рівні фізичної особи (громадянина) соціальні інвестиції — це фінансові кошти (частина доходів) громадянина, що витрачаються ним протягом усього життя на власний розвиток через вкладення в освіту, здоров'я, відпочинок, фізичну культуру і спорт, дозвілля та передаються у вигляді податків на суспільні потреби, а також можуть свідомо спрямовуватися на добродійну діяльність тощо.

¹ *Edvinsson L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000 / L. Edvinsson // Journal of Intellectual Capital. — Vol. 1. № 1. — 2000. — P. 12—16.*

Так, з одного боку, будь-який громадянин може свідомо спрямовувати фінансові кошти (частину доходів) на власний розвиток та доброчинну діяльність і таким способом виражати власну життєву позицію, сформовані норми і правила соціальної поведінки у відносинах із соціумом (державою, іншими людьми, природою). З другого боку, будь-який громадянин додержується 67-ї та 68-ї статей Конституції України, які встановлюють, що кожен повинен неухильно додержуватись Конституції України, сплачувати податки і збори в порядку і розмірах, установлених законом.

Отже, соціальні інвестиції громадянина (індивіда) є результатом його внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності, і коли це становить єдине ціле, то виявляється найбільш гармонійним і позитивним для самореалізації громадянина з метою якісної зміни та розвитку соціуму.

Загалом змістом соціального інвестування на рівні фізичної особи (громадянина) є сукупність практичних дій громадянина щодо реалізації соціальних інвестицій, способів реалізації ним соціальної відповідальності, що відповідає соціально-психологічним якостям особистості, потребам реалізації цілей та самореалізації. У свою чергу, способи реалізації громадянином своїх цілей визначаються внутрішніми і зовнішніми чинниками та наявністю відповідних фінансових коштів для їх досягнення.

5.3.3. Соціальний облік та аудит, нефінансова звітність як інструменти забезпечення прозорості та інформованості в питаннях соціальної відповідальності

Поширення практики соціальної відповідальності в глобалізованому світі, інтеграція універсальних принципів, що стосуються прав людини та її трудових позицій, а також стандартів охорони довкілля та механізмів протидії корупції в глобальну соціально-економічну систему, як показує досвід стійкого розвитку, сприятиме розширенню кола суб'єктів соціальної відповідальності та новим досягненням у соціальній сфері. Для реалізації таких потенційних можливостей потрібні прозорі глобальні схеми, що дадуть

можливість оприлюднювати здобутки та ідентифікувати проблеми в царині різнорівневої соціальної відповідальності. Інструментами забезпечення такої прозорості та інформованості світової спільноти стають соціальний облік та аудит, нефінансова звітність.

Нині у фокусі соціальної відповідальності перебуває проблема розроблення глибокої методології та досконалих прикладних сценаріїв у веденні соціального обліку, підготовці й оприлюдненні соціальної звітності, що дозволяє задокументувати виконання соціальних завдань, яке опосередковано чи неповною мірою відображене в системі бухгалтерського обліку. Це сприятиме налагодженню зв'язків із громадськістю та завоюванню довіри заінтересованих сторін завдяки відкритому, об'єктивному висвітленню їхнього внеску в розв'язання економічних, соціальних, екологічних питань.

Кожна з заінтересованих сторін має свою мотивацію до користування матеріалами соціальної звітності (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**МОТИВАЦІЯ ДО КОРИСТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЮ
ЗВІТНІСТЮ ОКРЕМИХ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ СТОРІН¹**

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Керівництво компанії й акціонери	Можливість мати якнай докладнішу інформацію про економічні, екологічні, соціальні аспекти діяльності, суспільне визнання та суспільний вплив компанії. Особливу цінність становить інформація про дотримання етики бізнесу, лояльність клієнтів, стан корпоративної культури, задоволеність персоналу, дотримання законодавчих вимог, динаміку довіри до компанії з боку інститутів громадянського суспільства Матеріали соціальної звітності — це нові можливості самоаналізу та крок на шляху дальшого стійкого розвитку Наявність цієї інформації дає можливість виявляти ризики та відкривати нові можливості для розвитку бізнесу

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 212—213.

Закінчення табл. 5.4

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Персонал компанії та його представницькі органи (виробничі ради, профспілки та ін.)	Одержання докладної інформації про дії та плани компанії щодо формування компенсаційного пакета, реалізації соціальних програм, реструктуризації бізнесу, поліпшення умов праці, створення нових робочих місць
Бізнес-партнери	Можливість з'ясувати, чи є їхній партнер надійною організацією, чи додержується остання етичних принципів ведення бізнесу, чи не порушує прав людини у сфері безпосереднього докладання праці, чи додержується міжнародно-правових норм, чи є ризик втратити (погіршити) імідж через співробітництво з цією організацією
Конкуренти	Можливість порівняння власних ініціатив у царині КСВ і нефінансових показників з ініціативами та показниками інших компаній (як конкурентів, так і не конкурентів). Це дає змогу виявити потенційні ризики, опрацювати заходи щодо вдосконалення своєї діяльності та поліпшити чи зберегти імідж
Споживачі	Одержання інформації щодо якості і цін на товари і послуги, змін у товарній політиці на перспективу, екологічної результативності компанії, додержання соціально-трудових норм на виробництві. Остання інформація вкрай потрібна з огляду на те, що в багатьох країнах поширюється рух відповідальних споживачів, які відмовляються від споживання товарів, унаслідок виробництва яких завдано значної шкоди навколишньому середовищу або порушені права людини
Державні органи й органи місцевого самоврядування	Можливість порівняння задекларованої місії у статутних, інших документах з реальною участю компанії у розв'язанні соціальних та екологічних проблем регіону; оцінки вигід або витрат у зв'язку з присутністю компанії на конкретній території Одержання інформації, необхідної для розроблення програм соціально-економічного розвитку та охорони навколишнього середовища в країні, регіоні, іншій територіальній одиниці

Фінансова та соціальна звітність мають як спільні риси, так і відмінності (табл. 5.5).

Таблиця 5.5

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФІНАНСОВОЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ ЗВІТНОСТІ¹**

Відмітні характеристики	Фінансова звітність	Соціальна звітність
Законодавча база	Розвинена нормативно-правова база, яка формувалась протягом багатьох десятиліть	Законодавча база лише формується. Нині законодавчі акти щодо соціальної (нефінансової) звітності чинні лише в окремих країнах
Обов'язковість	Обов'язково у випадках, передбачених чинними нормативно-правовими актами	Добровільно
Періодичність	Річна, піврічна, квартальна	Річна або дворічна
Горизонти відображення стану та перспектив	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим, може містити плани організації на майбутнє
Форми подання звітності	Стандартні форми звітності	Довільні форми звітності або згідно з ухваленими нормативними актами

Міжнародна практика соціальної відповідальності свідчить: найбільш поширеними стандартами ведення соціального обліку та підготовки нефінансової звітності сьогодні є GRI та AA1000, вибір яких залежить від потреб компанії; стандарт ISAE 3000, призначений для широкого кола аудиторів, які верифікують не-

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 213—214.

фінансову звітність у частині екологічної, соціальної звітності та стійкого розвитку¹.

Так, Рекомендації зі звітності у сфері стійкого розвитку, що розроблені Глобальною ініціативою зі звітності (Global Reporting Initiative, GRI), сприяють підвищенню конкурентоспроможності компанії у сфері залучення інвестицій та участі в тендерах міжнародних організацій. Стандарт містить переважно кількісні показники результативності компанії за трьома напрямками — економіка, екологія, соціальна політика — і поширений серед компаній, які запроваджують практику соціальної звітності, оскільки за формою наближений до фінансового звіту і складається практично за тими самими принципами. Гнучкість GRI забезпечує можливість використовувати індикатори ставлення до суспільства та навколишнього середовища, не змінюючи звичайної практики ведення фінансової звітності та стратегічного планування. При цьому компанія повинна забезпечити зв'язок між звітністю щодо стійкого розвитку та загальною фінансовою звітністю, що можливо завдяки наскрізності принципів соціальної та фінансової звітності.

Звітність у сфері стійкого розвитку потенційно здатна доповнити фінансові звіти відомостями, які відбивають перспективи компанії та можуть поліпшити розуміння користувачами таких важливих факторів, як формування людського капіталу, корпоративне управління, управління екологічними ризиками, інноваційний потенціал компанії.

Стандарт AA1000 (AccountAbility 1000) слугує доповненням до стандарту GRI, оскільки визначає процедуру підготовки та перевірки соціального звіту, індикатори оцінки. Найважливіша ідея зазначеного стандарту — посилення підзвітності бізнесу суспільству завдяки максимальному залученню стейкхолдерів, урахуванню їхньої думки під час аналізу діяльності компанії. Стандарт має універсальний характер, проте, здебільшого застосовується компаніями, діяльність яких справляє значний вплив на суспільство внаслідок особливостей технологічних процесів. Даний стан-

¹ Демидов Е. Е. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] / Е. Е. Демидов, М. И. Николаева. — Режим доступа : <http://www.cfin.ru/anticrisis>

дарт призначений для вимірювання результатів діяльності компанії з етичних позицій та надає процедуру й набір критеріїв, за допомогою яких може бути проведений соціальний та етичний аудит їхньої діяльності.

Головна відмінність такого підходу від інших стандартів — упровадження в повсякденну практику компанії системи постійного діалогу із заінтересованими сторонами на основі низки принципів:

1) необхідність урахування інтересів стейкхолдерів, що гарантує вірогідність інформації про необхідні соціальні ініціативи, та «змістовий» підхід, який дозволяє уникнути лобіювання підприємцями більш вигідних схем соціального інвестування;

2) додержання принципу відносності, за якого стейкхолдери мають можливість порівнювати запропоновані різними підприємцями соціальні проекти;

3) реалізація принципу реальності, що передбачає декларування технічно та фінансово обґрунтованих соціальних проектів бізнесу;

4) необхідність гарантованої корисності соціального проекту, визнаної і стейкхолдерами, і підприємцями;

5) потреба в забезпеченні легітимності процесу складання соціальної звітності.

Акцентуємо увагу на тому, що стандарт AA1000 не тільки забезпечує збір інформації про соціальні проекти, а й дозволяє визначати слабкі місця в розвитку соціальної відповідальності компанії за допомогою:

- ✓ оцінювання системи менеджменту та операцій компанії;
- ✓ виявлення взаємного впливу системи менеджменту та операцій, включаючи сприйняття цього впливу акціонерами компанії;

- ✓ здійснення зовнішнього контролю з метою ідентифікації, оцінки та ліпшого управління ризиками, які виникають під час взаємодії компанії з акціонерами;

- ✓ забезпечення акціонерів інформацією про соціальну складову в діяльності компанії;

- ✓ створення конкурентних переваг на основі розвитку сфери соціальної відповідальності.

Симбіоз стандартів AA1000 та GRI забезпечує компаніям суттєву перевагу: стандартизована звітність є зіставною з позиціями та показниками міжнародного соціального рейтингу, в якому підтверджується потенціал конкурентоспроможності за різними векторами.

Зазначені особливості міжнародних стандартів дають змогу виокремити принципи якості соціальної звітності, інтеграція яких у практику соціальної відповідальності на різних рівнях забезпечує відкритість та верифікованість соціальних звітів (рис. 5.3).

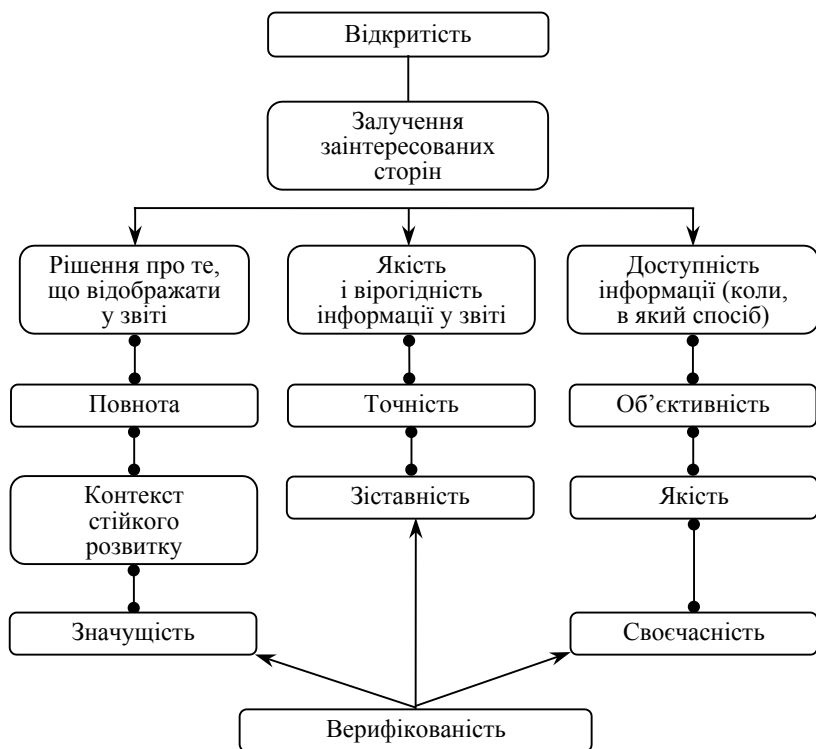


Рис. 5.3. Принципи якості соціальної звітності

Показники соціальних звітів формуються з використанням технічних протоколів GRI, розроблення яких розпочато у 2002 р.

Якщо немає офіційних протоколів, керівництво керується власним професійним баченням критеріїв та показників соціальної відповідальності.

Узагальнення нормативно-правової бази та наукових джерел продемонструвало, що віддзеркалення результативності реалізації принципів соціальної відповідальності на різних рівнях може здійснюватись в економічному, соціальному, організаційному вимірах, як показано у відповідних розділах монографії. Симбіоз абсолютних та відносних показників, наведених за поточний рік, два попередні роки, а також на найближчу перспективу, дозволяє відобразити тенденції в результативності соціальної відповідальності.

Вітчизняна практика соціальної звітності, хоч і базується на міжнародних стандартах, проте, значно поступається іноземним компаніям за якістю звітів. Така обставина пояснюється нерозробленістю національних системних підходів обліку та контролю за результатами соціально відповідальної діяльності. Рівень якості вітчизняної соціальної звітності — результат не тільки часткової відповідності міжнародним стандартам, але й національних розбіжностей у підходах бухгалтерського обліку, звітності та аудиту з міжнародними стандартами.

Дальше впровадження принципів різнорівневої соціальної відповідальності в Україні актуалізує посилення відкритості в діяльності суб'єктів, що передбачає оприлюднення донині закритої інформації заінтересованим сторонам про баланс, процедури та структуру управління, а також власне про соціальну компоненту.

Соціальна звітність згідно з міжнародними стандартами є похідною від фінансової звітності. У вітчизняній практиці обліку та звітності первинними є цілі обліку, а цілі звітності мають підпорядкований характер (рис. 5.4). Тому одним зі способів посилення соціальної відповідальності бізнесу слід визнати імплементацію соціального обліку в систему бухгалтерського обліку. Постає проблема розроблення соціальної облікової політики, яка має реалізувати методологію обліку, установити вимоги щодо призначення соціально значущої інформації та міри її вірогідності.



Рис. 5.4. Схема порівняння систем бухгалтерського і соціального обліку та звітності¹

Практика переконливо свідчить: традиційно розвиток системи бухгалтерського обліку здійснюється паралельно з веденням податко-

¹ Голубева Н. А. Теоретические и практические аспекты социального учета и отчетности : монография / Н. А. Голубева, В. С. Карагод. — М. : РУДН, 2009. — С. 72.

вого обліку для потреб фіскальних органів та управлінського обліку — для лінійного керівництва різних ланок, особливо менеджменту вищого рівня, що має доступ до прийняття управлінських рішень. Реаліями сьогодення є поширення методології бухгалтерського обліку на соціальну діяльність компанії. У контексті посилення соціальної відповідальності соціальний облік має стати не окремим видом обліку, а структурним елементом системи традиційного бухгалтерського обліку. Проте періодичність соціального обліку та соціальної звітності визначаються стратегією соціального розвитку підприємства і не відповідають рамкам бухгалтерської звітності. Найважливішим орієнтиром соціального обліку та звітності є соціальні пріоритети підприємства згідно з наявною соціальною політикою. Соціальний облік на макрорівні органічно входить до системи статистичного обліку, який узагальнює явища та процеси в рамках системи національних рахунків.

У ситуаціях погіршення соціального клімату, назрівання соціальних конфліктів, загострення соціальних відносин, підвищення соціальних ризиків загалом аудит соціально-економічних відносин у питаннях змісту та виконання програм соціального розвитку на різних рівнях створює підґрунтя для розроблення пропозицій зі зниження їхньої дії та дальшої нормалізації. Оприлюднення результатів аудиторського обстеження соціальної сфери забезпечує прозорість та інформованість громадськості щодо напрямів соціальної відповідальності її суб'єктів.

Складовою предмета соціального аудиту є взаємозалежні соціальні ризики: ризик порушення законодавства та внутрішніх норм, ризик неувagi до соціальних проблем, ризик неможливості адаптації політики управління персоналом до очікувань працівників, ризик неадекватності потреб у людських ресурсах. Тож викладене дає підстави для висновку про те, що соціальний аудит є одним з інструментів реалізації соціальної відповідальності на різних рівнях. Правомірно стверджувати, що соціальний аудит як багатовекторна соціальна комунікація та форма оцінки соціальної відповідальності перетворюється в реальну спробу налагодження суспільного діалогу на тему соціальної відповідальності.

Іноземний соціальний аудит спирається на низку законодавчих норм, що відображені в універсальних міжнародних догово-

рах, зокрема, у Статуті ООН, Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, заключному акті Наради з безпеки та співробітництва в Європі та ін. На зламі тисячоліть спостерігається інтенсивний процес становлення інституціонального середовища соціального аудиту на теренах пострадянського простору: створення організаційної структури, формування нормативно-правової бази, розроблення форм соціальних звітів, упровадження етичних кодексів ведення бізнесу і корпоративної соціальної відповідальності. Скажімо, концепція російської моделі соціального аудиту віддзеркалена у стандарті СА АТ-2007, що адаптований до міжнародних стандартів та враховує національні особливості¹. З метою практичної реалізації концепції Російська академія праці і соціальних відносин заснувала Національний інститут соціального аудиту (НІСА) — автономну некомерційну організацію, незалежний інститут громадянського суспільства.

Інституціональні засади соціального аудиту в Україні перебувають на стадії формування. Зокрема, створено систему державної інспекції праці, діяльність якої регламентується Положенням про Державну інспекцію України з питань праці, затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386, та законами України «Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV та «Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві» від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV.

Державна інспекція України з питань праці є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Держпраці України забезпечує реалізацію державної політики щодо забезпечення захисту прав працівників через здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці) та загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездат-

¹ Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение. — 2007. — № 4. — С. 47.

ності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю¹. Відповідну правову базу має також система атестації робочих місць. Зокрема, постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 затверджений порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Проте соціальний аудит, на відміну від інспекції праці та атестації робочих місць, охоплює у взаємозв'язках різні компоненти соціально-економічних відносин.

Нормативною основою проведення соціального аудиту мають стати міжнародні стандарти аудиторської діяльності в соціальній сфері та чинне вітчизняне законодавство. При цьому потребують уточнення та доопрацювання методичні інструменти соціального аудиту. Рекомендації GRI, що використовуються в складанні соціальної звітності, на думку експертів, мають містити однозначні та більш зрозумілі індикатори для зіставності звітів та їх придатності для аудиту. Перевагою третьої версії Рекомендацій зі звітності у сфері стійкого розвитку (G3), ухваленої у 2006 р., є наявність технічних протоколів та галузевих пропозицій, які дозволяють визначити результативність підприємства з використанням не тільки абсолютних, а й відносних цифрових показників², що забезпечує об'єктивну зіставність та системні порівняння.

На сьогодні постала потреба в розробленні вітчизняних концептуально-законодавчих актів із соціального аудиту, у підготовці вітчизняних соціальних аудиторів, запровадженні програм підготовки та сертифікації фахівців за напрямом «Соціальний аудит». Безумовно, одним з першочергових завдань у становленні вітчизняного соціального аудиту є необхідність правового закріплення його головних принципів:

- інтегрованості соціального аудиту в систему соціального партнерства,

- фіксації багарівневості соціального аудиту (національний, галузевий, регіональний, корпоративний);

¹ Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. «Про положення про Державну інспекцію України з питань праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.rada.gov.ua

² Тульчинский Г. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как многовекторный диалог / Г. Тульчинский // PR-менеджер. — 2007. — № 10. — С. 41.

- добровільності участі соціальних партнерів у проведенні соціального аудиту;
- прозорості відносин між суб'єктами соціального аудиту;
- незалежності та професійної відповідальності соціальних аудиторів.

Прикладним аспектом імплементації соціального аудиту у вітчизняну практику соціальної відповідальності на макрорівні є формування стартового майданчика для ефективної державної соціальної політики, оскільки:

- по-перше, безпосередня участь інститутів громадянського суспільства в соціальному обстеженні надає демократичності механізмам реалізації соціальної відповідальності;
- по-друге, соціальний аудит дозволяє визначити явні та приховані соціальні ризики та своєчасно вжити превентивних заходів;
- по-третє, правова база соціального аудиту звужує масштаби тіньового сектору зайнятості;
- по-четверте, система правових норм соціального аудиту посилює співпрацю з міжнародними організаціями в реалізації принципів соціальної відповідальності.

Запровадження соціального аудиту на мікрорівні означатиме, що соціально відповідальне підприємство діятиме відповідно до законодавчих, етичних норм і суспільних очікувань, піклуватиметься про умови праці та соціальний добробут працівників, будуватиме відносини з партнерами на принципах додержання професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності, реалізовуватиме заходи з поліпшення соціально-економічної ситуації, підвищення якості життя населення, дбатиме про збереження навколишнього середовища.

Особливістю вітчизняної моделі соціального аудиту має стати інтегрованість соціального аудиту в систему соціального партнерства. За концептуальними засадами соціального аудиту, становлення яких відбувається в пострадянських країнах, замовниками аудиторського обстеження виступають соціальні партнери: роботодавці, профспілки, органи влади. Подібна «конструкція» вітчизняного соціального аудиту гарантує його незалежність, значно розширює сферу застосування — від корпоративного до загальнонаціонального рівня. Соціальний аудит та нефінансова звітність в Україні можуть стати інструментом ефективної співпраці регіональної влади з

інститутами громадянського суспільства. Крім того, принцип «прозорих результатів» соціальних обстежень має сприяти ліквідації чи принаймні зменшенню частки тіньового сектору в економіці.

5.3.4. Моніторинг соціальної відповідальності: необхідність і напрями становлення в Україні

Інтеграція України до Європейського співтовариства передбачає вдосконалення механізмів захисту прав і свобод людини, демократизацію суспільного життя, економічне піднесення, зростання добробуту громадян країни. Рівень соціальної відповідальності держави визначає ставлення громадян до впроваджуваних реформ, до державних інституцій та політичних партій, до державності та незалежності України. Важливим компонентом у механізмі реалізації соціальної відповідальності є проведення науково-прикладних досліджень, державних статистичних спостережень, суцільних та вибіркових обстежень, що передбачають систематичний аналіз процесів соціального буття.

Узагальнення теоретичного доробку та практичних аспектів свідчить, що моніторинг соціальної відповідальності є складовою управління на різних рівнях у формі структурно-інформаційного комплексу для спеціально організованих спостереження, збору, оцінки та аналізу даних щодо факторів впливу, стану, бюджетування та тенденцій розвитку соціальних процесів. Моніторинг слід розглядати як функцію, що визначає систематичну сукупність даних щодо індикаторів соціальної відповідальності. Відповідальним моментом організації спостереження є вибір показників оцінки. У найбільш загальному варіанті оцінюються результативність соціальних технологій, комплекс супутніх ефектів, загальна ефективність механізму фінансування соціальних програм, соціально-економічні ефекти за різними рівнями виробництва та споживання соціальних продуктів (людина, підприємство, регіон, суспільство).

Результати моніторингу, підтверджуючи чи спростовуючи правильність планів та програм реалізації соціальної відповідальності, можуть слугувати підґрунтям для прийняття управлінських рішень під час визначення стратегії та тактики соціального розвитку, формуван-

ня складу та структури соціальних продуктів на різних рівнях. За допомогою моніторингу забезпечуються своєчасний збір та нагромадження інформації, ідентифікація позитивних та негативних змін, дальший контроль та аналіз, коригування управлінських рішень.

Моніторинг соціальної відповідальності, на нашу думку, має провадитись на різних рівнях у площині критеріїв та показників, що віддзеркалюють соціальну позицію її суб'єктів. Така різновекторність обстежень на постійній основі даватиме змогу систематично відстежувати стан та виявляти тенденції й досліджувати зміни в соціальній сфері.

Вивчення соціальних індикаторів вітчизняної статистики дає можливість дійти висновку щодо фрагментарності висвітлення питань соціальної відповідальності. Так, у різноманітних статистичних збірниках відображаються окремі аспекти соціальної відповідальності переважно держави та роботодавців. Системності у статистичному вимірюванні реалій соціальної відповідальності бракує.

Результати спеціальних соціологічних обстежень, що періодично провадяться в Україні, дозволяють діагностувати загальне соціальне самопочуття громадян, виявити тенденції у сфері становлення практики гідної праці, визначити стан соціальної захищеності окремих верств населення. Зокрема, соціальне самопочуття народу країни, тобто фізіологічний та духовний стан людей, який безпосередньо позначається на їхній поведінці в соціальній спільноті, на їхньому сприйнятті державних інститутів влади, на їхньому ставленні до праці, правомірно визнати узагальненим критерієм реалізації соціальної відповідальності держави. Зазначимо, що в Україні моніторинг громадської думки щодо задоволення станом життя здійснюється з використанням методики визначення інтегрального індексу соціального самопочуття (ІСС), яка в розгорнутому варіанті охоплює 44, а у скороченому — 20 запитань щодо достатності соціальних благ¹.

Емпіричні показники життя населення України, динаміку яких відстежує Інститут соціології НАН України з початку 1990-х років, у цілому демонструють кризовий стан соціального самопочуття в Україні. Незважаючи на позитивну динаміку змін в економіці

¹ Головаха Є. І. Інтегральний індекс соціального самопочуття (ІСС): конструювання і застосування соціологічного тесту в масових опитуваннях / Є. І. Головаха, Н. В. Паніна. — К., 1997.

протягом останніх років, інтегральний індекс соціального самопочуття населення України не досяг рівня позитивного значення, тенденції його зростання є вкрай повільними (рис. 5.5).

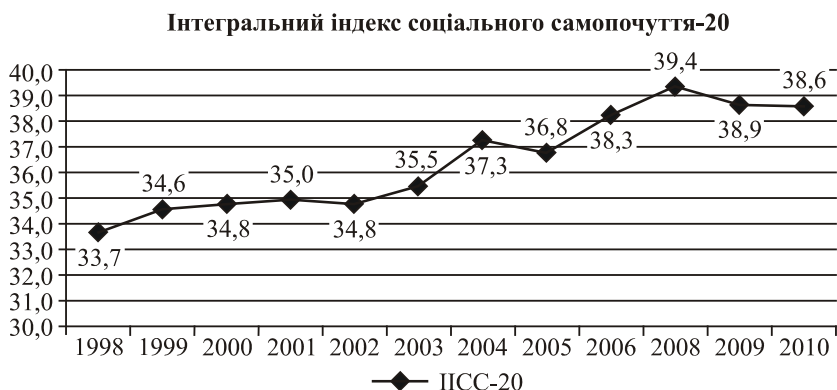


Рис. 5.5. Динаміка інтегрального індексу соціального самопочуття¹
 (40 балів — середнє значення, умовний нуль; значення нижчі за 37 балів — низький рівень; 37—43 бали — середній; значення вищі за 43 бали — високий)

Результати даного моніторингу демонструють, що відносне поліпшення стану життя співвітчизників не наближає нашу державу до оцінок задоволеності життям, які спостерігаються у населення європейських країн.

Зокрема, починаючи з 1994 р. у процесі моніторингу зафіксована стійка тенденція зменшення частки населення з найнижчим матеріальним рівнем (з 11,3 % у 1994 р. до 2,7 % у 2008 р. та 3,0 % у 2009 р.). Проте у 2009 р. до категорії «злиденні» та «бідні» за рівнем доходу віднесли свої сім'ї 23,1 % респондентів. 20,9 % населення на момент опитування мали середньодушовий дохід на кожного члена родини нижчий за прожитковий міні-

¹ Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя : Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — К. : Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України, 2010. — С. 42; Моніторинг соціальних змін «Україні — 20: погляд соціолога» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://maidanua.org/static/news/2010/1312372164.html>

мум¹. Третина опитаних (33,4 %) константувала погіршення медичного обслуговування.

Тривожною є ситуація щодо бачення співвітчизниками перспектив поліпшення життя. Опитування, проведене у 2009 р., показало переважання розчарувань над здійсненими сподіваннями (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

**РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ЩОДО ЗДІЙСНЕНИХ НАДІЙ
ТА РОЗЧАРУВАНЬ, %²**

Чого більше у Вас було за останніх п'ять років — здійснених надій чи розчарувань щодо...	Більше було розчарувань	Важко відповісти, чого більше	Більше було здійснених надій
забезпечення матеріального становища	52,7	28,8	18,5
працевлаштування і роботи	35,0	39,7	25,3
зміцнення здоров'я	47,5	33,6	19
освіти, оволодіння необхідними знаннями	20,5	54,8	24,7

Населення України відчуває гостру потребу в державному захисті від зниження життєвого рівня. 55,7 % населення вважає, що взагалі ніхто з державних, політичних, громадських структур їх не захищає. Втрата довіри до державних інститутів соціального захисту виявляється в загрозах безробіття та зростання цін, не виплати зарплат та пенсій, зупинення та ліквідації підприємств. Частка впевнених у власному майбутньому мізерна (12,8 % опитаного населення у 2008 р.).

Таблиця 5.7

СУМАРНИЙ ІНДЕКС ТРИВОЖНОСТІ НАСЕЛЕННЯ³

Індекс тривожності (сумарний)	1992	1996	1998	1999	2005	2006	2008	2010
Шкала 20–80 балів	45,5	49,3	50,7	46,1	46,0	46,1	45,4	45,5

За період 1992—2010 рр. зафіксовано стабільно високий рівень сумарного індексу тривожності населення (табл. 5.7). При

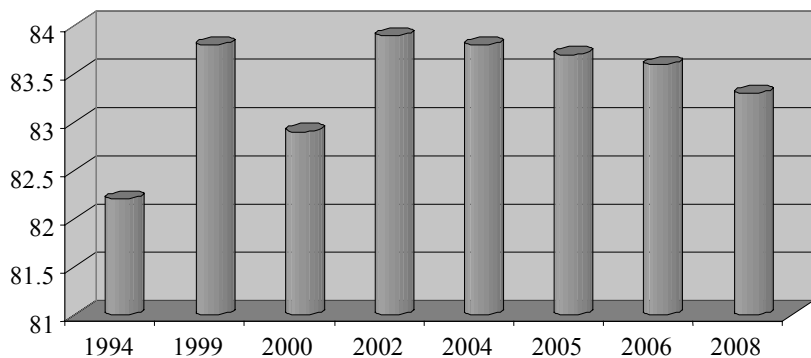
¹ Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя : Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — С. 45.

² Там само. — С. 46.

³ Моніторинг соціальних змін «Україні — 20: погляд соціолога» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://maidanua.org/static/news/2010/1312372164.html>

цьому 40 % населення відчуває підвищений, високий рівень тривожності чи гіпертривожності.

Проведений моніторинг підтвердив пасивність громадян щодо участі у громадських та політичних організаціях, що, з одного боку, знижує можливості захисту ними своїх прав та свобод, а з другого — зменшує можливості самих громадських організацій ефективно боротися за втілення принципів соціальної відповідальності (рис. 5.6).



■ Не належу до жодної з громадських, політичних організацій чи рухів

Рис. 5.6. Участь громадян у громадських та політичних організаціях

З метою визначення соціальної відповідальності у сфері праці протягом 2009—2012 рр. в Україні реалізується проект «Моніторинг і оцінка прогресу в галузі гідної праці». У реалізації проекту задіяні урядові відомства, зокрема Міністерство соціальної політики та Державна служба статистики, організації профспілок і роботодавців, науково-дослідні центри. Моніторинг гідної праці здійснюється за такими показниками: можливості щодо зайнятості; достатність заробітку та продуктивність праці; тривалість робочого часу; стабільність і впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та робочі відносини; праця (дитяча), що має бути заборонена; безпека на робочому місці; соціальна захищеність; поєднання роботи та особистого життя; соціальний діалог, виробнича демократія; економічне й соціальне підґрунтя гідної праці.

Тривожними є ознаки низького рівня соціальної відповідальності в царині зайнятості населення: права громадян на працю, на повну та продуктивну зайнятість є для значної частини працездатного населення лише декларацією. Узагальнення даних опитувань громадян соціологічними службами України у період 2008–2009 рр. показало, що близько 30 % з них особисто потерпають від звільнення, безоплатних відпусток, переведення на скорочений робочий час, неможливості знайти роботу. При цьому розмір допомоги з безробіття та діапазон диференціації середньомісячної заробітної плати працюючих громадян свідчать про наявність грубих перекосів у реалізації соціальної відповідальності у сфері політики доходів¹.

Крім того, тривалий час не забезпечувалась задекларована соціальна гарантія щодо мінімального розміру заробітної плати. Так, у бюджетному секторі економіки розмір тарифної ставки працівника І тарифного розряду у 2009—2010 рр. становив близько 64 % мінімальної заробітної плати, що не можна не визнати грубим порушенням принципів соціальної відповідальності, адже бюджетна сфера (передусім освіта та охорона здоров'я) завжди була і залишається сферою формування та нагромадження інтелектуального капіталу нації.

Не реалізовано в Україні й норми Конвенції МОП № 131 щодо встановлення мінімальної заробітної плати в обсязі, достатньому для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх родин. Наприклад, на початку 2009 р., що позначився наростанням глобальної фінансової кризи, мінімальна заробітна плата була нижчою за встановлену на той час межу бідності. Порушення принципів соціальної відповідальності, безумовно, призвело до зростання кількості бідних серед працюючих. Однак така ситуація в суспільстві характерна не тільки для України. За даними Світового банку наймані працівники становлять майже одну третину всіх бідних².

Потреба посилення рівня соціальної відповідальності у сфері оплати праці актуалізується згідно з копенгагенськими критеріями відповідності економіки України стандартам ЄС, що підтверджує

¹ Станом на 1 січня 2011 р. мінімальний розмір допомоги з безробіття становив 54 % мінімальної заробітної плати; галузева диференціація середньомісячної заробітної плати була 1 : 6,3; регіональна диференціація — 1 : 2,14.

² Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — С. 39.

необхідність реалізації принципів соціальної відповідальності з боку держави і профспілок у додержанні законодавства про працю.

Порушення засад соціальної відповідальності виявляється й у неможливості знайти роботу, до якої прагне людина. Останніми роками простежується загрозлива тенденція збільшення частки громадян, яким не вистачає підходящої роботи.

З порушенням принципів соціальної відповідальності пов'язана й активізація міграційних потоків. З року в рік збільшується кількість українських громадян, які хотіли б виїхати за межі батьківщини. Причини таких намірів різнопланові. Серед них українські трудові емігранти в першу чергу називають низьку заробітну плату в Україні, необхідність поліпшення умов життя, вирішення господарських побутових проблем, неможливість одержати роботу вдома, невідповідний характер роботи чи умови праці. Результати моніторингу соціальної захищеності населення України, що проводився у формі соціально-демографічних обстежень органами державної статистики України за підтримки Міжнародної організації праці та ПРООН протягом 2000—2006 рр., свідчать про невпевненість людей у завтрашньому дні¹.

Наведемо найбільш переконливі факти. Так, у 2006 р. частка опитаних, які негативно оцінюють майбутнє, становила 48,0 %. При цьому 10,9 % респондентів зазначили, що фінансовий стан та рівень медичного обслуговування після досягнення похилого віку буде високим. Рівень довіри населення до владних структур та державних установ, що вирішують соціальні проблеми, як показник легітимності влади у 2006 р. зафіксовано на рівні 9,9 %, рівень недовіри — 38,2 %. Кожен сьомий з опитаних зазначив, що рівень життя та можливостей людини в Україні залежить від зовнішніх обставин, кожен восьмий — що від самої людини, більше від половини (57,1 %) відповіли, що це однаковою мірою залежить від самої людини та зовнішніх факторів. Самооцінка соціальної захищеності показала: майже половина респондентів (45,0 %) відповіли, що вважають себе мало захищеними, 18,9 % — зовсім незахищеними, 22,5 % — частково захищеними, 11,8 % — не змогли визначитись і лише 1,8 % ре-

¹ Соціально-економічна захищеність населення України / за матеріалами вибіркового обстеження [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sz/dop/zahust.htm>

спондентів почувають себе повністю соціально захищеними. Моніторинг захищеності населення України довів: серед ціннісних пріоритетів домінують здоров'я та міцна родина, а найважливішими соціальними цінностями для людей є додержання їхніх прав, виконання законів та особиста незалежність¹.

Отже, оцінка респондентами загального соціального самопочуття, ідентифікація параметрів гідної праці, виявлення проблем у сфері соціальної захищеності найбільш вразливих верств населення є насамперед інтегральним індикатором задоволення соціальних інтересів і потреб людини. Виявлені у процесі статистичного узагальнення та опитування негативні наслідки економічних реформ, підтверджена в результатах моніторингу невпевненість людей у позитивних зрушеннях є індикатором соціальних деформацій та диспропорцій у функціонуванні й розвитку людини, суспільства, держави.

Відстежування соціальних загроз, визначення тенденцій їх впливу на всебічний розвиток людини через реалізацію соціальних потреб, інтересів, цінностей, прав, гарантій і свобод людини й можливостей їх реалізації — запорука якісних та ефективних управлінських рішень на макро-, мезо- та мікрорівні для реалізації соціальної відповідальності. Так, соціалізація бізнес-діяльності сприяє стабілізації зовнішньої ринкової ситуації, лояльності владних структур, зростанню довіри та віддачі трудового колективу, викликає приріст нематеріальних активів, що сприяє поліпшенню фінансових результатів та збільшенню ринкової вартості компанії, у результаті чого підтримується на певному рівні або підвищується конкурентоспроможність. З урахуванням виявлених за допомогою моніторингу причинно-наслідкових зв'язків між зростанням обсягів соціальних продуктів та поліпшенням фінансових результатів приймаються управлінські рішення. Менеджмент підприємства через традиційні центри відповідальності обґрунтовує відповідні показники оцінки результативності та ефективності, форми, порядок збору та обробки інформації. В умовах соціально орієнтованої конкурентної економіки соціальна діяльність та соціальні продукти позиціонуються як пріоритетні, що посилює значення моніторингу.

¹ Соціально-економічна захищеність населення України / за матеріалами вибіркового обстеження [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sz/dop/zahust.htm>

Формування додаткових конкурентних переваг підприємства забезпечується виконанням низки завдань у процесі моніторингу, а саме:

- виявлення тенденцій та закономірностей формування конкурентоспроможності підприємства, тобто здатності до досягнення власних цілей в умовах протидії конкурентам;

- визначення поточного рівня конкурентних переваг та невикористаних можливостей у сфері соціальної відповідальності;

- виявлення ресурсів та резервів підвищення рівня конкурентних переваг, визначення ролі та місця соціальних продуктів;

- розроблення конкретних адресних заходів щодо оптимізації набору соціальних продуктів та соціальної політики загалом для підтримання чи підвищення рівня конкурентоспроможності;

- забезпечення вірогідного та оперативного динамічного аналізу стану та розвитку підприємств в регіональному та галузевому розрізі;

- інвентаризація ресурсного потенціалу та прогнозування розвитку сфер економічної діяльності на основі SWOT-аналізу, розроблення варіантів стратегії розвитку сфери економічної діяльності, регіону, підприємства;

- визначення механізму державного управління в окремих сферах економічної діяльності, ідентифікація стратегії державно-приватного партнерства, формування організаційних засад для координації, контролю та коригувального управлінського впливу в процесі реалізації державної стратегії соціально-економічного розвитку.

Система моніторингу соціальної відповідальності бізнесу має двоконтурну структуру (рис. 5.7). Внутрішній контур забезпечує безперервність моніторингу, здійснює управління вибором об'єктів моніторингу, технологій та методів збору і систематизації інформації. Зовнішній контур з'єднує систему моніторингу із центром прийняття управлінських рішень через інформаційний обмін.

Концепція моніторингу соціальної відповідальності бізнесу органічно вбудовується в концепцію розвитку підприємства, сфери економічної діяльності, регіону, тим самим орієнтуючи місію, впливаючи на кінцеві цілі, програму випуску продукції (надання послуг) та бюджет.



Рис. 5.7. Концептуальна модель системи моніторингу соціальної відповідальності бізнесу

З метою забезпечення прозорості та посилення відкритості у сфері соціальної відповідальності бізнесу за умов конфіденційності інформації моніторинг має базуватись на таких принципах:

- обґрунтованість вибору мети та напрямків соціальної відповідальності бізнесу;

- оперативність подання та одержання інформації, її вірогідність;

- ініціювання моніторингу та різноманітність вирішуваних у його процесі завдань;

- адаптивність до динаміки соціально-економічних умов ринку, гнучкість і оновлюваність;

- інтегрованість у загальну систему управління підприємства;

- індивідуалізація технологій моніторингу та методів оцінки з урахуванням особливостей конкретних соціальних продуктів та їх споживачів;

- доступність використання результатів моніторингу для всіх заінтересованих суб'єктів та громадськості;

- добровільність інтеграції в системи галузевого, регіонального та державного моніторингу соціальної відповідальності бізнесу, єдність інструментарію;

- відповідальність за результати моніторингу.

Потреба в моніторингу соціальної відповідальності бізнесу виникає у зв'язку з тим, що:

- 1) з'являється можливість одержання своєчасної об'єктивної та надійної інформації для ефективного управління соціальними ризиками з метою мінімізації втрат прибутку, зменшення збитків, оптимізації використання можливостей у формуванні конкурентних переваг;

- 2) виявляється залежність фінансово-економічних результатів діяльності підприємства від показників стану та динаміки розвитку корпоративної соціальної відповідальності;

- 3) визначається доцільність оптимізації бюджету з урахуванням розширення складу та обсягів соціальних продуктів;

- 4) забезпечується розширення інформаційної бази для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері соціального розвитку.

Виходячи з наведених положень можемо стверджувати: зазначені причинно-наслідкові зв'язки дозволяють здійснити глибокий аналіз результатів соціальної діяльності, виявити здобутки та проблеми у сфері реалізації соціальної відповідальності, спрогнозувати можливі причини відхилення результатів та скоординувати соціальні програми.

5.4. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Оцінювання ефективності — центральна проблема менеджменту, у тому числі й в оцінюванні соціальної відповідальності. Ефект заходів у цій сфері — не безпосередній, а опосередкований і не передбачає результату «тут і зараз». Тому універсального, єдиного критерію ефективності немає й не може бути, як немає ефективності «взагалі».

Критерій (від грец. *kritērion* — засіб судження) — це якісна ознака, на основі якої провадиться оцінювання; показник — це конкретні кількісні властивості або ознаки, що характеризують ефективність; індикатор — доступна спостереженню і вимірюванню характеристика (ознака) об'єкта, що вивчається. Якщо критерії служать мірилом досягнення мети, то показники — це перш за все різні кількісні вимірники самого критерію, а індикатори — стани і процеси функціонування і розвитку об'єкта спостереження. Критерії, як правило, базуються на наукових досягненнях у відповідній галузі, на чинних стандартах та інструкціях, а також на результатах попереднього вивчення механізмів контролю за управлінням тих чи інших витрат, тією чи іншою програмою.

Оцінювання ефективності соціальної відповідальності — це процедура, за допомогою якої встановлюється міра відповідності стану соціальної відповідальності, виявленого в ході оцінювання, певним вимогам (критеріям, чинникам, нормам). Алгоритмом процесу оцінювання ефективності соціальної відповідальності є послідовна низка дій, коли: визначаються цілі оцінювання; обґрунтовуються критерії оцінювання; з'ясовується склад початкових даних, використовуваних у процесі оцінювання; ви-

робляються вимоги до критеріїв оцінювання; вибираються методи розрахунку критеріїв; виконується розрахунок кількісної величини критеріїв, тобто показників, відповідних тим чи іншим критеріям.

Оцінювання ефективності соціальної відповідальності дає відповідь на три питання:

— чи одержані результати з найменшими витратами (економічність соціальної відповідальності)?

— чи відповідають ці результати поставленим цілям (результативність соціальної відповідальності)?

— чи забезпечує діяльність розв'язання реальних проблем (доцільність соціальної відповідальності)?

Відповідно, можна виділити, як мінімум, *три основні види ефективності*¹:

1. Економічність (Е) — як відношення одержаного результату (Р) до витрат (В): $E = P / B$, що виражає економічність використання коштів і ресурсів, — ефективність тим вища, чим менші витрати дозволяють одержувати той самий результат.

2. Результативність — як відношення одержаного результату до цілей, що встановлювалися (Ц): $E = P / Ц$, що виражає міру реалізації цілей діяльності, — ефективність тим вища, чим більшою мірою результати відповідають цілям.

3. Доцільність — як відношення цілей до реальних потреб і проблем (П): $E = Ц / П$, що виражає міру раціональності цілей, які висуваються, — ефективність тим вища, чим більшою мірою цілі вирішують реальні проблеми.

Кожен з видів ефективності може бути розглянутий на таких рівнях аналізу:

— ефективність окремого проекту, конкретного заходу з конкретною цільовою групою;

— ефективність діяльності організації в цілому зі всіма цільовими групами за деякий період, наприклад за рік;

¹ Эффективные социальные инвестиции — социальное партнерство [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://blagorod.com/kniga.pdf>

— ефективність позиціонування даної організації (бізнесу) у суспільстві, її соціальному середовищі на місцевому, регіональному і державному рівнях.

Оскільки соціальна відповідальність має безліч напрямів, їх також необхідно співвідносити один з одним.

Отже, перш ніж визначати універсальні, інтегральні, критерії (показники, індикатори) ефективності, треба її диференціювати — вичленити види, рівні та напрями. Оцінювання соціальної відповідальності має бути організоване так, щоб характеристики ефективності на кожному з рівнів аналізу не суперечили, а доповнювали одна одну.

Оцінити ефективність соціальної відповідальності неможливо без обґрунтування її доцільності, тобто співвідношення поставлених цілей з реальними актуальними соціальними проблемами. Соціальною технологією вирішення соціальних проблем на основі співпраці влади і громадських організацій є *соціальне замовлення* — економіко-правова форма розроблення й реалізації цільових соціальних програм загальнодержавного і місцевого значення¹. Соціальне замовлення дає можливість розробляти й реалізовувати ці програми найбільш ефективним способом за бюджетні кошти, соціальні інвестиції організацій (бізнесу), інші ресурси, у т. ч. через визначення виконавців на конкурсній основі. Виявлення та оцінка соціальних пріоритетів, визначення найгостріших проблем, особливо специфічних для конкретних соціальних груп, дозволить за браку коштів найекономніше, обґрунтовано й адресно вирішувати невідкладні, життєво важливі проблеми саме тих груп населення, які в першу чергу потребують допомоги.

З метою вимірювання і моніторингу прогресу з КСВ та оцінки реальних конкурентоспроможних практик у регіоні організація ООН з розвитку (UNDP, Lithuania) у межах Проекту «Прискорюючи КСВ» розробила інструмент оцінки для національних урядів, включаючи уряд Литви². Система індикаторів для оцінки рівня розвитку країни в аспекті корпоративної соціальної відповідальності наведена в табл. 5.8.

¹ Там же.

² Accelerating CSR in New Europe [Electronic resource]. — Available from : <http://www.acceleratingcsr.eu/en/news/view/?id=131>

Таблиця 5.8

**ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ РІВНЯ РОЗВИТКУ КРАЇНИ
В АСПЕКТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ¹**

1. Управління і політика (25 балів)
1. Існування опублікованої національної стратегії з КСВ або стійкого розвитку (7,5 бала)
2. Існування окремого урядового департаменту або іншої урядової інституції, відповідальної за КСВ (7,5 бала)
3. Існування спеціального законодавства, що просуває широку популяризацію передових гарних КСВ-практик (5 балів)
4. Відсоток «зелених закупівель» у загальній системі закупівель (5 балів)
2. Залучення заінтересованих сторін і комунікація (15 балів)
5. Відсоток активних членів національної мережі Глобального договору (5 балів)
6. Відсоток бізнес-асоціацій, які реалізують секторальні КСВ-активності або КСВ-інструменти (5 балів)
7. Відсоток місцевих компаній, які регулярно і структуровано звітують з КСВ (топ-100 компаній за рівнем обороту) (5 балів)
3. Громадянське суспільство (15 балів)
8. Відсоток вишів, які пропонують спеціальні програми або курси з КСВ або стійкого розвитку, або етики ведення бізнесу (7,5 бала)
9. Кількість згадувань КСВ-концепцій у громадських медіа протягом року (7,5 бала)
4. Навколишнє середовище (15 балів)
10. Відсоток компаній, які котируються на біржі і які використовують систему еко-управління (5 балів)
11. Викиди парникових газів та використання джерел енергії (5 балів)
12. Урядові витрати на захист навколишнього середовища на одиницю ВВП (5 балів)
5. Трудові практики (15 балів)
13. Відсоток компаній, які котируються на біржі і які використовують систему управління трудовими практиками (3 бали)
14. Відсоток співробітників, які залучені до переговорів щодо колективної угоди (3 бали)
15. Тендерна рівність у бізнесі та уряді (5 балів)
16. Нещасні випадки /100,000 працівників (4 бали)
6. Прозорість і бізнес-середовище (15 балів)
17. Рівень корупції (як зазначено Transparency International) (10 балів)
18. Існування активності щодо соціально відповідальних інвестицій (5 балів)

¹ Цит. за: Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / [М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсу, А. Г. Зінченко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф., засл. діяча науки і техніки України О. С. Редькіна. — К. : Фабований лист, 2011. — С. 419—420.

Прикладом може слугувати і процедура оцінювання соціального становища в регіоні за методикою Міністерства регіонального розвитку Російської Федерації, що передбачає щомісячну оцінку 12 показників соціально-економічного становища в регіоні¹, серед яких: кількість інвестиційних програм підприємств, реалізація яких припинена або скорочена більше ніж на 50 %; кількість організованих нових робочих місць; кількість квартир у будинках, будівництво яких не закінчено в установлені терміни; обсяг заборгованості за житлово-комунальні послуги; обсяг субсидій населенню на оплату житлово-комунальних послуг; темп зростання тарифів на послуги ЖКГ (у тому числі: теплопостачання, гарячого водопостачання, холодного водопостачання, водовідведення); кількість громадських акцій і заходів, пов'язаних з кризовими виявами.

Проте розгляд таких показників здатний виявити лише зріз і динаміку, але не дозволяє відповісти на такі важливі питання: чим обумовлений саме такий стан справ? наскільки істотні ті чи інші чинники або обставини? що потрібно зробити для виправлення ситуації? Виходом є проведення соціальних досліджень на зразок Російського моніторингу економічного стану і здоров'я населення (РМЕЗ), у рамках дослідження якого щороку за загальнонаціональною вибіркою опитуються понад 4500 домогосподарств, більше ніж 12 тис. осіб у 160 населених пунктах. Анкета містить понад 1000 запитань і дозволяє оцінити структуру доходів і витрат, рівень матеріального добробуту та освіти, зайнятість, міграційну поведінку та інші показники, яких немає в державній статистиці, але які вкрай потрібні аналітикам².

Інформативними для оцінки ефективності соціальної відповідальності в країні (регіоні, організації), на нашу думку, можуть бути й такі індикатори: рівень задоволеності соціальним становищем у країні (регіоні, організації); рівень довіри до керівництва країни (регіону, організації); рівень обізнаності опитуваного про соціальні програми країни (регіону, організації); пріоритетні (з погляду опиту-

¹ Мониторинг социально-экономического развития субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://archive.minregion.ru/WorkItems/ListNews.aspx?PageID=434>

² Мониторинговые исследования. Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.hse.ru/org/hse/monitoring/>

ваного) проблеми в соціальній сфері; прогрес, досягнутий у розв'язанні виявлених раніше пріоритетних соціальних проблем тощо.

Отже, практика показує, що до контрольних критеріїв (показників, індикаторів) треба відносити не тільки цифри офіційних (фінансових і статистичних) звітів, але і результати різного роду опитувань населення і працівників (анкетування, глибинні інтерв'ю, фокус-групи), адаптованих до соціальної ситуації в регіоні (організації) та їхньої специфіки. Збір даних доцільно доручати незалежним експертам.

Зрозуміло, з загальнодержавної чи регіональної позиції згадані дослідження можуть здатися надміру детальними й трудомісткими, але їх ідея може бути взята за основу для складання власної загальнодержавної чи регіональної методики оцінювання соціальної відповідальності. Результати такого поглибленого дослідження дозволяють не тільки одержати зріз і динаміку, але й виявити чинники впливу на ключові інтегральні показники, наприклад, на рівень довіри регіональним політичним і соціальним інститутам. Далі, цілеспрямовано впливаючи на керовані чинники впливу через реалізацію загальнодержавних, регіональних соціальних програм, адміністрації зможуть досягнути поставлених цілей та одержати бажані результати.

Оцінка ефективності соціальної відповідальності важлива не тільки з позиції суспільства — у цьому разі бізнес розглядається як своєрідна рента, виробник непрофільних для нього соціальних благ. Важливо оцінювати ефективність соціальної відповідальності з позиції самого бізнесу. Ідеться про збільшення популярності та впізнанність брендів, зростання позитивного і зменшення негативного ставлення до бізнесу, підвищення обсягу реалізації, прибутку, рентабельності, капіталізацію самого підприємства.

Важливо використовувати критерії, які, з одного боку, ураховують специфіку та можливості вітчизняного середнього і малого бізнесу, досить прості для самооцінки та самоаналізу, а з другого — орієнтуються на міжнародні стандарти із соціальної звітності та внутрішні стандарти, відкриваючи можливості репрезентування та участі держави (регіону), організацій у відповідних конкурсах. Істотність кількісних і якісних показників (індикаторів) для

організації визначається важливістю показників для зовнішніх груп впливу та неоднозначністю трактування цих показників.

Особливий інтерес являє можливість порівняння різних організацій за рівнем ефективності соціальної відповідальності. Необхідність у такому порівнянні існує як у галузевому, так і в регіональному розрізах, незважаючи на різний профіль діяльності, різний масштаб, різні характеристики результатів та свої принципи організації. При цьому важливо, що в основі порівняння лежать показники результатів роботи, специфічні для кожної сфери економічної діяльності.

Зважаючи на поширення форматів нефінансової звітності як у світі, так і останніми роками в Україні, оцінювати ефективність соціальної відповідальності організації можна з використанням низки критеріїв (показників, індикаторів), що в ній міститься, зокрема:

- у Звіті про прогрес реалізації принципів Глобального договору ООН (COP — Communication on Progress)¹;

- Звіті зі стійкого розвитку, підготовленого за вимогами системи GRI (Глобальної ініціативи зі звітності)²;

- окремому Соціальному звіті за критеріями (показниками, індикаторами), які самостійно визначаються організацією. При цьому кожна організація створює формат звітності відповідно до власних потреб та етапу розвитку моделі соціальної відповідальності.

У світовій практиці нефінансового звітування система показників GRI є найвідомішим переліком кількісних показників, які оприлюднюються більшістю найбільших міжнародних корпорацій та компаній у своїх нефінансових звітах. Їх рекомендується застосовувати й у підготовці звітів про прогрес у реалізації принципів Глобального договору ООН. Система GRI використовує критерії (показники, індикатори) результативності за економічною, екологічною та соціальною діяльністю організації³, які одночасно є й показниками оцінювання ефективності соціальної відповідальності конкретної організації під час складання соціального звіту.

¹ Документи по «Глобальному договору» на руском языке [Електронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.unglobalcompact.org>

² Global Reporting Initiative. Reporting [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.globalreporting.org>

³ Ibid.

Як показує практика, у процесі складання соціального звіту в організаціях найчастіше досліджують та оцінюють вплив внутрішніх соціальних програм (внутрішньої соціальної відповідальності). У контексті оцінювання соціальних програм організації фахівці виокремлюють *два типи оцінки впливу*: оцінка очікуваного впливу соціальних програм (проводиться під час розроблення програми або проекту) та оцінка реального соціального впливу вже виконаного проекту або програми. При цьому під соціальним впливом проекту або програми розуміють результати будь-яких суспільних, державних або приватних ініціатив, які відбиваються на функціонуванні людей як членів суспільства. Значення терміна «соціальний вплив (дія)» передбачає також зміни в культурі, що стосуються норм, цінностей і переконань, які визначають самопізнання окремих людей і суспільства в цілому¹.

Що стосується зовнішніх соціальних програм (зовнішньої соціальної відповідальності), тобто програм, в яких прямі одержувачі благ не є працівниками організації, то в даний час відбувається побудова системи їх моніторингу. Іноземні дослідники виділяють *три основні показники оцінки бізнес-ефекту*, які відображають участь організації в доброчинних, тобто зовнішніх, соціальних програмах²:

— показник окупності інвестицій, спрямованих у доброчинні програми (return on investment) — показує співвідношення між витратами на доброчинність і тією часткою приросту капіталу, яка виникла завдяки доброчинній діяльності. Даний показник найбільш складний для вимірювання і тому може бути використаний далеко не в кожній сфері діяльності організації. Результати доброчинної діяльності складніші, ніж витрати на доброчинність, виражені у грошовому еквіваленті, оскільки не завжди очевидні не тільки самі результати доброчинної діяльності, але й те, що приріст економічних показників стався саме завдяки доброчинній діяльності;

¹ Балакирев В. Оценка влияния корпоративных социальных программ в России: ситуация, постановка задачи / В. Балакирев // Организация. — 2005. — № 3—4. — С. 65—67.

² Weiser, J. Conversations with Disbelievers: Persuading Companies to Address Social Challenges / John Weiser, Simon Zadek // Ford Foundation. — November. — 2000.

— показник ефективності доброчинної допомоги порівняно з ефективністю інших, не доброчинних, засобів — реклами, стимулювання продажу тощо (*efficiency measurement*) — дозволяє зробити висновок, наприклад, про те, чи «більш-менш» ефективна доброчинна діяльність порівняно з іншими, не доброчинними, засобами — рекламою, стимулюванням продажу тощо, але не призначений надавати конкретну кількісну величину;

— показник процесу реалізації доброчинних програм (*process measurement*) — показує наявність або брак зв'язку між доброчинністю і показниками основної діяльності організації, але не показує, ні на скільки доброчинна діяльність «більш-менш» ефективна порівняно з іншими засобами, ні її кількісний вираз.

Незважаючи на те що зовнішні та внутрішні соціальні програми організації не передбачають одержання додаткового прибутку, їх реалізація приводить до виникнення не тільки соціального ефекту, але й бізнес-ефекту. Бізнес-ефект не може існувати у відриві від ефекту соціального, адже лише в комплексі вони результативні.

Аналізуючи наукову літературу, присвячену оцінюванню КСВ, зазначимо істотний розрив у дослідженнях, присвячених оцінюванню соціального і бізнес-ефекту. Наприклад, А. А. Савченко¹ вважає, що на даний момент опублікована дуже незначна кількість суто теоретичних праць у цій сфері, а практично всі емпіричні дослідження сконцентровані на методах оцінки бізнес-ефекту, зосереджуючись на оцінці вигід бізнесу від програм соціальної відповідальності. Оцінку ж соціального ефекту здійснюють лише організації, залучені до створення стандартів звітності. Що стосується цілісної моделі оцінювання ефективності КСВ, що враховує інтереси й організації, і заінтересованих сторін, то поки йдеться лише про потребу її створення. В Україні в даний час також немає загальновизнаної методики оцінювання соціальної відповідальності організацій.

Найбільш імовірно одержати бізнес-ефект у таких сферах діяльності, як фінанси, маркетинг і продаж, управління персоналом, управління ризиками.

¹ Савченко А. А. К методологии оценки корпоративной социальной деятельности / А. А. Савченко // Вестник СПбГУ. — 2009. — Сер. 8. (Вып. 4) — С. 90—91.

Аналіз та узагальнення емпіричних досліджень вигід бізнесу в результаті реалізації програм соціальної відповідальності дозволив до критеріїв (показників) оцінки бізнес-ефекту в галузі фінансів віднести: збільшення фінансових показників діяльності (окупність витрат, рентабельність продажу, рентабельність активів, дохідність соціальних інвестицій, чистий прибуток та ін.). Порівняння фінансових показників організацій, що активно здійснюють соціальні програми, з фінансовими показниками організацій, що менш залучені до такої діяльності, дає оцінку бізнес-ефекту в галузі фінансів. Найбільш переконливі дані можна одержати в тому разі, якщо порівнювані характеристики основної діяльності організацій максимально збігаються, зокрема: сфера економічної діяльності, кількість працівників, порівнювані величини активів тощо.

Критеріями (індексами) оцінки бізнес-ефекту в галузі маркетингу та продажу в результаті реалізації організацією соціальних та добродійних програм можуть бути: дані про продаж (виручка від реалізації); впізнанність продукції та бренду; інтерес до продукції; задоволеність клієнтів процесами соціальної відповідальності; кількість і мотивація покупців, що вперше здійснили купівлю; причини зміни марки товару; характеристика покупців та їх сегментація; ефективність інформаційних компаній та PR; намір придбати продукцію та ін. (абсолютні та відносні, їх зміна).

Як критерії (показники) оцінки бізнес-ефекту в галузі управління персоналом можна використати: рентабельність персоналу, продуктивність праці, коефіцієнт плинності персоналу, коефіцієнт абсентеїзму та ін. (абсолютні та відносні, їх зміна).

Різноманітність трактувань соціальної відповідальності в економічній літературі приводить до висновку, що немає єдиного підходу до вибору критеріїв, за якими можна було б визначити соціальний ефект. Одні автори пропонують як головний критерій оцінки ефективності соціальної відповідальності організації неухильне виконання зобов'язань перед клієнтами, партнерами, персоналом, державою, повну прозорість організації. Інші вважають, що основними критеріями соціально відповідальної організації є неухильне виконання вимог законодавства, своєчасна та у пов-

ному обсязі сплата податків, виробництво якісної продукції (товарів, робіт, послуг).

На вибір критеріїв оцінки соціальної відповідальності організацій (бізнесу) впливають різні чинники, зокрема: регіон присутності організації, її розміри, структура капіталу та ін. Як показники (індекси) можуть застосовуватись: оцінка навколишнього середовища, якість товарів та послуг, що виробляються, відносини з працівниками, активність у різних добродійних програмах. Що вищий рівень розвитку суспільства, то жорсткіші ці критерії.

Аналіз та узагальнення теоретичних досліджень та практичних підходів до виокремлення критеріїв дали можливість до основних критеріїв (показників, індикаторів) оцінки соціального ефекту організації віднести: відсутність заборгованості з виплати заробітної плати працівникам, створення нових робочих місць, виробництво якісних товарів і послуг, сплата податків у повному обсязі. Саме ці критерії є першочерговими в процесі віднесення організації до базового рівня соціальної відповідальності. При цьому важливо розраховувати наведені показники (індикатори) не статично (на якусь дату або епізодично), а в їх динаміці.

Наступним критерієм, за яким можна оцінювати соціальний ефект в організації, на нашу думку, є відношення найменшої заробітної плати в організації до мінімальної заробітної плати. Значення цього показника на рівні 1,0 означає, що деякі працівники одержують зарплату лише на рівні мінімальної заробітної плати, і в такому разі організація може бути віднесена до низового рівня соціальної відповідальності. І навіть якщо така організація реалізовує зовнішні соціальні програми, вважаємо, що її не можна віднести до вищого рівня соціальної відповідальності, доки значення даного показника не перевищить 1,0 (наприклад, у 1,2—1,5 раза). Конкретний розмір критерію мають визначити в організації самостійно з урахуванням її фінансових можливостей та стратегії дальшого розвитку.

Якщо відношення найменшої заробітної плати в організації до мінімальної заробітної плати буде на рівні чи більше від установленого, наприклад, у 1,2—1,5 раза, то дальший аналіз ефективності соціальної відповідальності має здійснюватися через систему

самостійно вибраних організацією критеріїв з відповідними показниками (індикаторами) для оцінки її ефективності. Це, наприклад такі: відсутність забруднення навколишнього середовища та заходи щодо його збереження, наявність та напрями зовнішніх та внутрішніх соціальних інвестицій, стандарти, що впроваджуються (чи вже впроваджені), пов'язані із соціальною відповідальністю, мотиви прийняття рішень у здійсненні соціальних інвестицій, суб'єкти ініціативи щодо соціальних інвестицій, критерії добору одержувачів коштів (об'єктів) соціальних інвестицій, суб'єкт(и) прийняття управлінських рішень про соціальні інвестиції, форми вияву соціальної допомоги (матеріальна, нематеріальна, фінансова), періодичність (частота) участі організації в соціальній допомозі, наявність чи брак зв'язку соціальної політики організації з її основною діяльністю, вплив на основну діяльність (вигода для бізнесу) тощо. На базі розрахунку показників (індикаторів) оцінки соціального ефекту можна віднести організацію до вищого рівня соціальної відповідальності.

За кордоном, поряд з фінансовими, використовуються й соціальні рейтинги, які спрямовані на оцінку рівня ефективності (стану розвитку) соціальної відповідальності організації і є як інструментом управління, так і інструментом зворотного зв'язку із заінтересованими сторонами. Потреба в розвитку соціальних рейтингів виникає в міру того, як організації, що лідирують у певній сфері, розвивають стратегічний підхід до управління доброчинними і соціальними програмами.

Найчастіше в міжнародній практиці для складання рейтингів соціальної відповідальності використовують у різних комбінаціях такі чотири групи типових критеріїв та показників (індикаторів) оцінки ефективності соціальної відповідальності:

1. Соціальні показники (індикатори): соціальна цінність продукції; внесок продукції у зростання добробуту населення; вплив на здоров'я людини; забезпечення рівного доступу до необхідних ресурсів життєдіяльності (вода, їжа, житло, охорона здоров'я).

2. Етичні норми: дотримання етики бізнесу; вимоги до ділових партнерів дотримуватися аналогічних етичних норм (в основному пов'язані з субконтрактами, що їх великі компанії розміщують у країнах, які розвиваються).

3. Відносини із працівниками: гарантування безпеки на робочому місці; забезпечення фінансових і соціальних гарантій (справедлива заробітна плата і т. п.); невикористання дитячої праці.

4. Відносини з місцевими співтовариствами: повна сплата податків; добровільний внесок компанії у розвиток місцевих співтовариств; соціальні інвестиції у розвиток місцевих співтовариств; участь працівників компанії у роботі на благо місцевих співтовариств (пожертвування, волонтерство, експертиза).

В Україні фахівці Рейтингової агенції спільно з Інформаційним домом «Галицькі контракти» та журналом «Гвардія» також здійснюють підготовку *рейтингу соціально відповідальних організацій*¹ з метою привертання уваги організацій до проблем становлення системи корпоративної соціальної відповідальності, створення суспільного діалогу між бізнесом та суспільними інститутами, презентації соціально відповідальних організацій, виявлення особливостей та перспектив соціалізації українського бізнесу. Результат аналізу та оцінки являє собою баловий показник для всіх організацій—учасниць рейтингу. Приклади рейтингів соціально відповідальних компаній України див. у параграфі 1.2.6 «Розвиток ініціатив корпоративної соціальної відповідальності в Україні».

Корпоративну соціальну відповідальність організацій, що висловлюють бажання взяти участь у проєкті, пропонується оцінювати за такими параметрами:

- процеси впровадження програм КСВ;
 - упровадження сучасних систем стандартизації;
 - фінансування добровільних фондів;
 - оцінка рівня та типу соціальної відповідальності організації;
 - рівень відповідності організації сучасним вимогам до КСВ;
 - вплив організації на заінтересовані сторони у здійсненні та розвитку КСВ;
 - вплив організації на результати роботи організації.
- При цьому передбачається використовувати такі показники:
- чистий прибуток;

¹ ИД «Галицкие контракты». Архивы. «ГВардия». — 2011. — № 1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://archive.kontrakty.ua/gv/2011/1.html>

- середньооблікова чисельність персоналу, середня заробітна плата (для оцінки мотивації) та продуктивність праці;
- сплачені податки [для оцінки ролі (корисності) організації для держави];
- реалізовані чи підготовлені програми КСВ, стандарти, що впроваджуються, пов'язані з КСВ (для оцінки стандартизації);
- добродішні фонди, що фінансуються організацією, програми, інші заходи (для оцінки добродішності).

Отже, обґрунтований перелік критеріїв та показників (індикаторів) оцінки ефективності соціальної відповідальності на різних рівнях [держави, регіону (галузі), юридичної особи (організації, бізнесу)] є найважливішою умовою ефективного процесу управління нею. З одного боку, вони мотивують систему управління на виконання зобов'язань перед заінтересованими сторонами, а з другого — дають змогу виявляти причини відхилень та своєчасно усувати недоліки системи соціальної відповідальності. Крім цього, на їх основі може встановлюватись обсяг ресурсів, необхідних для виконання накреслених стратегічних завдань.



ЛІТЕРАТУРА

Балакирев В. Оценка влияния корпоративных социальных программ в России: ситуация, постановка задачи / В. Балакирев // Организация. — 2005. — № 3—4. — С. 65—67.

Богомолов О. Н. Социальная направленность инвестиций в постиндустриальной экономике / О. Н. Богомолов ; под ред. В. В. Герасимовой. — Саратов, 2003.

Беляев О. О. Соціальна економіка : навч. посіб. / О. О. Беляев, М. І. Діба, В. І. Кириленко. — К. : КНЕУ, 2005. — 196 с.

Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми / Н. П. Борецька. — Донецьк : Янтар, 2001. — 540 с.

Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І. Журовська. — К. : Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. — 82 с.

Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиленням на досвід Європейського Союзу). — К. : Видав. дім «Стилос», 2006. — 432 с.

Гриненко А. М. Соціальна політика : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / А. М. Гриненко. — К. : КНЕУ, 2004. — 308 с.

Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / под общ. ред. С. Е. Литовченко. — М. : Ассоциация менеджеров, 2004. — 80 с.

Інструкція про порядок здійснення державного нагляду за додержанням стандартів, норм і правил : Наказ Держспоживстандарту від 3 червня 2002 р. № 321.

Закон України «Про інвестиційну діяльність» (ст. 1—2) від 18.09.1991 № 1560-XII (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua>

Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.

Конституція України, ухвалена на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

rada.gov.ua

Концепция российской модели социального аудита // Народонаселение. — 2007. — № 4. — С. 31—56.

Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього: (питання теорії і практики) : монографія / В. І. Куценко ; за наук. ред. Б. М. Данилишина ; Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ. — Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. — 818 с.

Мешков В. Социальный аудит: российская практика / В. Мешков // Общество и экономика. — 2009. — № 6. — С. 97—114.

Моніторинг соціальних процесів в Україні / за ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко. — К. : Знання, 2004. — 260 с.

Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. Г. В. Назарової. — Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. — 323 с.

Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. — М. : Экзамен, 2002. — с. 174.

Правове регулювання безпеки харчування в Європейському Союзі та в Україні / [ред. М. І. Іншин]. — К. : ЦУЛ, 2007. — 304 с.

Правове регулювання сфери охорони здоров'я людей, тварин, рослин в Європейському Союзі та в Україні / [ред. М. І. Іншин]. — К. : ЦУЛ, 2007. — 440 с.

Саранча Г. А. Метрологія, стандартизація, відповідність, акредитація та управління якістю / Г. А. Саранча. — К. : ЦУЛ, 2006. — 672 с.

Скуратівський В. А. Соціальна політика : навч. посіб. [для слухачів, аспірантів, докторантів спец. «Державне управління»] / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. — К. : УАДУ, 1997. — 360 с.

Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. — М. : Ассоциация менеджеров, 2003. — 208 с.

Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія / [І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новикова та ін.] ; за ред. І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, В. В. Рогового. — К. : КНЕУ, 2006. — 292 с.

Соціальна політика і перебудова / [В. Ю. Барков та ін.]. — К. : Політ-видав України, 1990. — 223 с.

Соціально-економічна захищеність населення України: стан, тенденції, напрями використання : стат. видання / Держкомстат України ; О. Г. Осауленко (наук. ред.). — К. : Держкомстат України, 2003. — 147 с.

Сочнева Е. Социальный аудит: институциональный подход / Е. Сочнева // Человек и труд. — 2009. — № 11. — С. 50—52.

Теорії та методи соціальної роботи / [авт. кол. за ред. Т. В. Семигіної, І. М. Григи]. — К. : КМ Академія, 2004. — 224 с.

Українське суспільство 1992—2006. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги. — К. : Ін-т соціології НАН України, 2006. — 578 с.

Шевчук П. І. Соціальна політика : навч. посіб. / П. І. Шевчук. — 2-ге вид. — Львів : Світ, 2005. — 399 с.

Шулус А. А. Социальный аудит как инструмент регулирования человеческих ресурсов / А. А. Шулус, Ю. Н. Попов // Народонаселение. — 2007. — № 3. — С. 106—113.

Якимец В. Н. Социальные инвестиции российского бизнеса: механизмы, проблемы, перспективы / В. Н. Якимец // Труды института системного анализа РАН (ИСА РАН). — 2005. — Т. 18. — С. 105.

Янковская А. А. Институциональная среда социальной ответственности предприятия: теоретико-экономический анализ : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.01. — СПб, 2008. — С. 71—73.

Weiser, J. Conversations with Disbelievers: Persuading Companies to Address Social Challenges / John Weiser and Simon Zadek // Ford Foundation. — November. — 2000.

Edvinsson L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000 / L. Edvinsson // Journal of Intellectual Capital. — Vol. 1. — 2000. — № 1. — P. 12—16.

Muirhead S. A. Corporate Contributions: The view from 50 Years / S. A. Muirhead // A Research Report # 1249-99-RR The Conference Board. Inc. 1999.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

6.1. ВИБІР СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ У ФОРМАТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Інноваційний розвиток економіки України є безальтернативним вектором її дальшого руху, здатним забезпечити не тільки економічне зростання, але й значно вищий соціально-культурний рівень країни. Разом з тим маємо констатувати, що Україна, на жаль, втрачає позиції на ринку інновацій, адже стійкою тенденцією останніх років стало сповільнення інноваційної діяльності.

Так, аналіз динаміки інноваційної діяльності в Україні свідчить, що понад 80 % промислових підприємств не здійснюють інноваційної діяльності. Питома вага підприємств, що вели інноваційну діяльність, скоротилась із 18 % у 2000 р. до 13, 8 % у 2010 р. З них частка підприємств, які впроваджували інновації, становила у 2000 р. 11,5 %, але за 10 років вона зменшилась на 3,3 %. Також помітно знизилась питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової — з 6,8 % у 2000 р.¹ до 3,8 % у 2010 р. Відставання України за кількістю інновацій супроводжується низькою їх якістю. За розрахунками експертів, 75 % інвестицій спрямовується у III технологічний уклад і тільки 20 % і 4,5 % у IV і V технологічні уклади відповідно. У технологічній частині капітальних вкладень (технічне переозброєння і модернізація) теж домінує III технологічний уклад — 83 %, і тільки 10 % припадає на IV. Унаслідок цього у промисловому комплексі України превалюють виробництва третього та четвертого технологічних укладів (важке машинобудування, виробництво і прокат сталі, суднобудування, кольорова металургія, органічна та неорганічна хімія), частка яких разом становить 94 %. П'ятий (комп'ютеризація, інформатизація, сучасні галузі електротехніч-

¹ Наукова та інноваційна діяльність [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

ної промисловості і приладобудування, авіаційна, медична, хімічна, фармацевтична промисловість) та шостий (мікробіологічна промисловість, наукомістка і високотехнологічна медична техніка, види діяльності, що ґрунтуються на біотехнологіях, генній інженерії) технологічні уклади, припадає 6 %, зокрема на VI, на який переходять постіндустріальні країни, — лише 1 %.

Незважаючи на те що протягом 2007—2010 рр. зросла питома вага підприємств, що впроваджували інновації, частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової знизилася на 1,9 %. Це є свідченням того, що продукція вітчизняних промислових підприємств не є інноваційною, а отже, вона неконкурентоспроможна. Згідно зі статистичними даними в загальному обсязі реалізованої в Україні промислової продукції тільки 9,8 % мають ознаки інноваційної, тоді як в Євросоюзі цей показник перевищує 75 %¹.

Кількісно-якісне відставання нашої країни, з одного боку, пояснюється цілком об'єктивними причинами, серед яких зазначимо недостатню інвестиційну підтримку інновацій, брак розвинутої інфраструктури ринку інноваційних продуктів, низький попит на інновації в реальному секторі економіки, наростання кадрового дефіциту в науково-технічній сфері. З другого боку, не менш вагомими є причини суб'єктивного характеру, насамперед низька соціальна відповідальність усіх суб'єктів інноваційної діяльності за розроблення, упровадження та поширення реальних науково-технічних досягнень у виробничі процеси. Змушені визнати, що інвестиції, виділені для розвитку інновацій, часто розпорошуються й використовуються неефективно з численними порушеннями. Значними перекосами характеризується ринок продуктів інтелектуальної власності. У зв'язку з цим у змісті соціальної відповідальності необхідно чітко розмежувати два аспекти: правовий, що потребує законодавчого встановлення прав та обов'язків сторін інноваційного процесу, та моральний, що виражається у закріпленні нових соціокультурних норм та правил поведінки учасників цих процесів.

Формат соціальної відповідальності у сфері інноваційної діяльності передбачає, по-перше, відповідальність за здійснення

¹ Там само.

раціонального вибору оптимальної стратегії інноваційного розвитку, по-друге, відповідальність за її втілення у життя. При цьому соціальна відповідальність має бути взаємною — на рівні всіх суб'єктів інноваційної діяльності: держави, науково-дослідних установ, підприємств, освітніх закладів, науковців та практиків. Пріоритетну роль повинна відігравати держава як фундатор національної інноваційної системи. Створення такої системи, на наш погляд, стане мірилом соціальної відповідальності української держави. Завдання реалізації національної інноваційної системи потребує ефективного використання комплексу фінансово-економічних, техніко-організаційних та соціальних важелів державного регулювання.

Практичним інструментом створення національної інноваційної системи є стратегічний підхід до управління інноваційним розвитком, оскільки він:

- орієнтований на часові горизонти, адекватні перебігу інноваційних процесів;
- дає змогу сконцентрувати зусилля на пріоритетних напрямках інноваційної діяльності;
- комплексно використовує ключові переваги національної економіки в процесі гнучкої адаптації до швидкозмінних умов зовнішнього та внутрішнього середовища;
- дозволяє реалізувати економічну та соціальну ефективність інноваційних процесів.

Інноваційна стратегія є визначальною формою реалізації інноваційної діяльності і полягає у виборі найбільш ефективних напрямів технічного і технологічного розвитку на основі довгострокового прогнозування. Вона характеризується взаємозв'язаним комплексом дій, спрямованих на зміцнення життєздатності й конкурентоспроможності економіки.

Існують різні види інноваційних стратегій, які мають свої ознаки та характеристики. Так, Б. Санто у праці «Інновація як засіб економічного розвитку»¹ класифікує їх за рівнями управління:

- центральні стратегії (на державному рівні);

¹ Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто. — М. : Прогресс, 1990. — 296 с.

- інституціональні стратегії (на рівні організацій та підприємств).

Центральну інноваційну стратегію можна подати як спосіб сприяння розвитку економіки, здійснення такого впливу на зовнішні умови функціонування суб'єктів господарювання, що дає змогу прискорити технічний розвиток і підвищити рівень економічної ефективності підприємств. Метою центральної інноваційної стратегії є створення умов для стійкого економічного зростання, виходу інноваційної продукції на внутрішній і зовнішній ринки, заміщення імпоротної продукції на внутрішньому ринку завдяки високому технологічному рівню та конкурентоспроможності виробництва. Відповідно до мети та зважаючи на досвід індустріально розвинених країн, а також тих країн, що стали на шлях наздоганяючого прискореного економічного розвитку, вирізняють такі інноваційні стратегії:

— Стратегія нарощування, сутністю якої є реалізація комплексу заходів довгострокового характеру, спрямованих на забезпечення поступового нарощування випуску нової високотехнологічної конкурентоспроможної продукції на основі використання власного науково-технічного і виробничо-технологічного потенціалу, а також іноземного досвіду, залучення науковців і фахівців (імпорт робочої сили), інноваційних капіталів (імпорт капіталу) (США, Великобританія, Німеччина, Франція).

— Стратегія перенесення, яка полягає у використанні досягнень іноземного науково-технічного і виробничо-технологічного розвитку за допомогою імпорту технології та освоєння виробництва продукції нових поколінь, закупівлі ліцензій на високоефективні новітні технології. Надалі в країні створюється й розвивається власний науково-технічний і промисловий потенціал, забезпечується відтворення всього циклу (від фундаментальних досліджень і розробок до виробництва й реалізації конкурентоспроможної продукції на ринках країни та за її межами) (Японія).

— Стратегія запозичень, сутність якої — в освоєнні випуску наукомісткої високотехнологічної продукції, що вироблялася раніше у високорозвинених країнах, на основі використання власного інноваційного потенціалу країни. Надалі забезпечується

розвиток науково-технічного і промислового потенціалу, спроможного самостійно провадити роботи за всіма етапами інноваційного циклу — від створення до реалізації інноваційної продукції, та нарощується виробництво продукції (Китай, країни Південно-Східної Азії).

Здійснення стратегічного вибору вектора інноваційного розвитку України потребує високої соціальної відповідальності, оскільки ціною помилки може бути тривале відставання країни, перетворення її на аутсайдера в сучасному світі високих технологій.

Із приводу вибору інноваційної стратегії в українській науці точаться численні дискусії. Так, пропонується частково використовувати стратегії запозичень та перенесення, зважаючи на обмеженість ресурсів, брак інвестицій, незадовільний стан національної матеріально-технічної бази виробництва¹. Згадані типи стратегій рекомендують використовувати в тих сферах діяльності, де немає наукових напрацювань, але є висококваліфікований трудовий потенціал. Водночас наголошується, що стратегії перенесення та запозичень приховують певні загрози, пов'язані з можливим трансфером морально застарілих технологій. Як показує досвід технологічного розвитку молодих «азіатських тигрів», ці стратегії зумовлюють консервацію науково-технічної відсталості та посилюють відставання від високорозвинених країн за основними макроекономічними параметрами.

На нашу думку, до стратегій запозичень та перенесення потрібно ставитися з деяким скептицизмом, ураховуючи, що, поперше, в «азіатських тигрів» напередодні прориву майже не було розвинуто власне виробництво; по-друге, такі стратегії були доцільні десяток років тому, утім сьогодні відбувається стрімкий науково-технічний розвиток, а отже, відставання в разі застосування таких стратегій буде неминуче.

Дослідники відзначають, що, хоч Україна й має достатньо розвинену науку за окремими напрямками, необхідні фінансові й матеріальні державні ресурси, комплекс підприємств з добре

¹ Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за заг. ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС НАН України, 2006. — С. 358—361.

технологічно організованим виробництвом (в основному на базі підприємств ВПК), однак стратегія нарощування не може виникнути з цілої низки причин¹. Це пояснюється тим, що, по-перше, процес приватизації в Україні не спричинив формування великого капіталу, спроможного й заінтересованого в активній участі на інноваційному ринку. По-друге, добре організоване виробництво розосереджене у просторі. По-третє, наукові центри (за винятком кількох державних КБ, прикладних інститутів, що працюють на «оборонку») не залучені в тісні фінансові зв'язки з приватними підприємствами і залишаються бюджетними. По-четверте, висококваліфіковані інженери та працівники також розосереджені в різних галузях і підприємствах і основній їх частині бракує необхідної для роботи з інформаційними технологіями кваліфікації.

Визнаючи наведені аргументи резонними, все ж таки наголошуємо на тому, що стратегія нарощування є перспективною. На думку багатьох експертів, Україна може знайти свою інноваційну нішу на багатьох ринках, включаючи високотехнологічні. Доцільно згадати «Кельтське диво», яке продемонструвала Ірландія, перетворившись із аграрної країни у країну з інформаційною економікою фактично протягом десятиліття.

Провідну роль у подібних перетвореннях відіграє держава, яка повинна взяти на себе відповідальність за всіляку підтримку інноваційного розвитку країни, при цьому державне регулювання має бути вельми виваженим і обґрунтованим. Передусім держава є відповідальною за забезпечення належних умов інноваційного розвитку країни. Серед цих умов слід зазначити фінансові важелі (засоби інвестиційної, податкової, кредитної політики), чітке законодавче забезпечення, належне правове забезпечення вимог до стандартизації продукції, додержання її достатньої якості, створення інформаційного простору, соціальні фактори.

Утім навіть за умов серйозних фінансових обмежень можна досягти істотних успіхів на шляху інноваційного розвитку. Необхідно впорядкувати правове поле інноваційної діяльності, інно-

¹ Там само.

ваційного продукту та інтелектуальної власності. Існує невизначеність щодо істинного змісту інноваційного продукту, що провокує появу й поширення численних підробок. Економічні суб'єкти часто відмовляються від декларування (справжніх чи фіктивних) інноваційних продуктів через брак інноваційних пільг. Кошти, які виділяються для підтримки інноваційної діяльності, не завжди доходять до адресата своєчасно й у повному обсязі. За їх розпорошення ніхто реальної відповідальності не несе. Зайвий бюрократизм є згубним для багатьох винаходів. Через байдуже, а часом і вороже ставлення до інноваторів ліпші ідеї не реалізуються в країні, натомість не зупиняється їх відплив за кордон.

Держава має також створити умови рівного доступу до інформації для всіх суб'єктів інноваційної діяльності, включаючи як великі об'єднання, так і малі підприємства. Її важливою функцією є створення інфраструктури інноваційної діяльності, серед послуг якої має бути достовірна експертиза інноваційного продукту.

Окремо слід наголосити на соціальних умовах інноваційної діяльності — це насамперед підвищення професійного рівня зайнятих, розвиток людського капіталу, сприяння творчій праці. Необхідно припинити покладатися на здобутки колишньої освіти і чесно визнати, що українська наука відчуває значний кадровий голод. Ринкова орієнтація вищої освіти перешкоджає формуванню науковців, здатних провадити фундаментальні дослідження. Відверто кажучи, і підприємства не виявляють помітного попиту на значущі наукові розробки, що віддзеркалює неготовність суспільства в цілому до інноваційного прориву.

Разом з тим треба переглянути засади стимулювання інноваційної діяльності, ураховуючи кардинальні її відмінності від традиційної праці. Важливо відновити престиж творчої праці, зокрема інженерно-технічної, причому не тільки у світі комп'ютерних технологій, а й у машино- і приладобудуванні.

Соціальне значення інноваційної діяльності полягає в тому, що вона сприяє розвитку творчої самореалізації особистості. Висока соціальна відповідальність за розвиток інноваційного середовища, яка підтримується в усіх державних та бізнес-структурах, стає фактором піднесення не тільки науково-техноло-

гічного, але й соціально-трудового потенціалу суспільства. Розвиток інноваційних процесів збагачує соціальну взаємодію у сфері науки, виробництва й споживання, поліпшує структуру соціального простору. У результаті розвитку інноваційної діяльності формується інноваційна культура — культура творчості, яка є єдиною розумною альтернативою культурі споживання, що охопила сьогодні практично всі верстви українського суспільства. Згубний вплив культури споживання передусім виявляється на прикладі так званої еліти, до якої зараховують себе деякі політики, урядовці, бізнесмени тощо. Прагнення до самозбагачення, швидкого нагромадження матеріальних цінностей призводить до бездуховності, яка поширюється на соціальні верстви з нижчими фінансовими можливостями. Особливо потерпає молодь, яка стає мішенню для форсованої атаки рекламованого непотрібу та псевдокультурних контрафактів. Провідником культури споживання, на жаль, іноді стають маркетингові стратегії, котрі, як відомо, можуть належати до інноваційних. Проте, будучи новітніми, вони, з іншого боку, можуть сприяти поширенню товарів та послуг сумнівної корисності. Більше того, відносно невеликі витрати на часткове поліпшення якості продукції покриваються згвинчуванням цін. На наш погляд, саме культурі споживання адекватна безпідставна та безвідповідальна політика цін, що змушує споживача платити вдвічі й утричі дорожче за «розкручені» товари та послуги.

На противагу цьому інноваційна культура формує середовище для справжнього творчого пошуку, для виявлення проривних ідей та створення цінностей, які виходять за межі примітивних потреб і слугують розвитку як людини, що продукує інновації, так і людини, що їх споживає. Формування нової культури, що ґрунтується на відкритості до змін, готовності до конструктивного співробітництва між наукою, виробництвом та освітніми закладами, на довірі й відкритості, має стати провідним соціальним фактором інноваційного розвитку.

Інноваційна політика держави має виходити з єдності технологічних і соціальних інновацій, оскільки розрив між ними кладе край інноваційному розвитку. Натомість соціальні інновації роблять неоціненний внесок у розвиток соціально-тру-

дового потенціалу суспільства, а також зростання нематеріальних активів підприємств, котрі за умов інноваційного розвитку, як правило, випереджають за розмірами і темпами приріст матеріальних.

Аналіз експертних оцінок, одержаних у рамках виконання Державної програми прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку України¹, свідчить, що вітчизняна наука зберегла здатність за певних умов виконувати дослідження і здобувати результати світового рівня за такими напрямками:

- розроблення новітніх розділів математики (зокрема в теорії функцій, функціональному аналізі) та теоретичної фізики;
- дослідження наноструктур і розроблення нанотехнологій;
- радіофізика міліметрового та субміліметрового діапазону;
- імунобіотехнології, біосенсорика та молекулярна діагностика;
- біотехнологія рослин та біофізика; біодеградація;
- кріобіологія та кріомедицина; нейронаука, зокрема нейрофізіологія;
- інформатика;
- мікро- та оптоелектроніка;
- аерокосмічні технології, а також низка інших напрямів фізики, хімії, біології;
- управління процесами структуроутворення, формування властивостей конструкційних та інструментальних матеріалів, їх зварювання, у тому числі з використанням висококонцентрованих джерел енергії та електромагнітного впливу (електронно- та іонно-променеві технології, лазерні технології тощо);
- розроблення технологій виробництва функціональних матеріалів для електроніки, лазерної та діагностичної техніки;
- створення новітніх композитних матеріалів та вивчення механічних властивостей побудованих на їх основі складних конструкцій і систем;

¹ Перспективні напрями науково-технологічного та інноваційного розвитку України (Результати першого етапу прогнозно-аналітичного дослідження в рамках Державної програми прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку на 2004—2006 роки) — К. : Фенікс, 2006. — 208 с.

- розроблення технологій виробництва синтетичних алмазів та інших надтвердих матеріалів, а також інструменту на їх основі.

Реалізувати означені напрями — і буде виявом справжньої соціальної відповідальності.

Для здійснення соціального та економічного прориву Україна повинна розробити й ухвалити Стратегію інноваційного розвитку та сформувати Національну інноваційну систему. У державі були здійснені перші кроки в цьому напрямку — запропоновано Стратегію інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів¹. Проте на заваді стають такі проблеми:

- неефективне управління інноваційним розвитком держави;
- недосконала система фінансування української науки;
- застарілість сучасної технологічної бази науки, безвідповідальне ставлення до приведення її у відповідність до сучасних вимог;
- погіршення демографічної структури та якості кадрів науки;
- брак дієвого механізму реалізації визначених державою пріоритетів науково-технологічного розвитку;
- наростаючий розрив міждисциплінарних зв'язків і циклу «фундаментальні дослідження — розробки — комерціалізація їх у виробництві»;
- посилення негативних явищ у науковій сфері (науковий конформізм, пасивне сприйняття значною кількістю вчених наявних порядків, некритичність позицій до негараздів, у тому числі щодо оцінки свого внеску в науку і поліпшення суспільного життя).

Маємо зауважити, що в разі збереження теперішньої структури економіки навіть у разі збільшення ВВП на 3–5 % за рік неможливо досягти її реального розвитку, тому що за цих умов кожна одиниця зростання ВВП потребує ще більших для цього витрат.

Зростання частки більш високотехнологічних виробництв до 35–40 %, частки наукомісткої продукції в економіці до 25—

¹ Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / авт.-упоряд. : Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. — К. : Парламент. вид-во, 2009.

30 %, частки підприємств, що впроваджують інновації, у 3—3,5 рази забезпечить умови для підвищення впливу інновацій на економічне зростання України. Згадана стратегія передбачає можливість досягти зростання впливу інновацій в 1,5—2 рази.

Головними елементами системи державного стимулювання й підтримки нововведень мають бути¹:

- правова база, на якій має ґрунтуватись інноваційна діяльність;
- законодавча фіксація частки (не менш як 5 %) національного доходу, яка має спрямовуватись на інноваційну діяльність;
- податкові стимули для фізичних і юридичних осіб, які ведуть інноваційну діяльність;
- гарантування вченим-новаторам належної зарплатні, робочого місця та умов праці, житла, пенсійного забезпечення;
- підготовка фахівців з менеджменту та маркетингу інновацій;
- пріоритетне ресурсне забезпечення інновацій;
- стимулювання інноваційно-підприємницької діяльності вищих закладів освіти України та економічної заінтересованості вчених у інноваціях;
- прискорення процесу використання технологій подвійного призначення.

Основними суб'єктами інноваційної діяльності є, зрозуміло, підприємства. Незважаючи на те що залежно від розміру, потенціалу, сфери та цілей діяльності можливості для інноваційної діяльності в них різні, необхідно заохочувати їх до прогресивних змін.

Класифікація інституціональних інноваційних стратегій достатньо широка (наступальні та оборонні, проривні та імітаційні тощо). Вибір виду інноваційної стратегії залежить від багатьох чинників: цілей, ресурсів, зовнішнього і внутрішнього середовища. Важливе значення у виборі інноваційної стратегії розвитку підприємства мають кількісні та якісні чинники:

- матеріально-технічні, що характеризують рівень розвитку НДДКР, оснащеність дослідно-експериментальним обладнанням,

¹ Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / за наук. ред. проф. І. Л. Петрової. — К. : Дорадо, 2010. — С. 74.

матеріалами, приладами, оргтехнікою, комп'ютерами, автоматичними пристроями та ін.;

- кадрові, що характеризують склад, чисельність, структуру, кваліфікацію персоналу, який обслуговує НДДКР;

- науково-теоретичні, що відбивають результати пошукових і фундаментальних теоретичних досліджень, які лежать в основі наукового заділу на підприємстві;

- інноваційні, що характеризують наукомісткість, новизну і пріоритетність робіт, а також інтелектуальний продукт у вигляді патентів, ліцензій, ноу-хау, раціоналізаторських пропозицій, винаходів тощо;

- економічні, що показують економічну ефективність нововведень, витрати на дослідження, ринкову вартість інтелектуальної продукції; оцінюють вартість як власних, так і зовнішніх патентів, ліцензій, ноу-хау та інших видів інтелектуальної власності;

- фінансові, що характеризують інвестиції в нововведення та їхню ефективність;

- ринкові, що оцінюють рівень конкурентоспроможності нововведень, наявність попиту, замовлень на проведення НДДКР, необхідні маркетингові заходи із просування нововведень на ринок;

- інформаційні, що характеризують стан інформаційних ресурсів, науково-технічної інформації, поточної наукової періодики, науково-технічної документації;

- організаційно-управлінські, що охоплюють необхідні методи організації та управління НДДКР, інноваційними проектами, інформаційними потоками. Застиглі організаційні структури, невиправдана централізація, авторитарний стиль керування, жорстке планування, орієнтація лише на традиційні ринки негативно впливають на інноваційні процеси, які потребують гнучких організаційних структур, демократизації управління, можливостей самостійно коригувати заплановані рішення, горизонтального інформаційного забезпечення;

- соціально-психологічні та культурні: до негативних факторів слід віднести опір змінам у зв'язку з можливістю зміни статусу та потребою пошуку нової або перебудови традиційної робо-

ти, небажання зміни усталених способів діяльності та стереотипів поведінки, побоювання покарань за можливі помилки; до позитивних — моральне заохочення, громадське визнання, створення умов для творчої праці, сприятливий психологічний клімат у трудовому колективі, високу відповідальність за розроблення та втілення в життя нових ідей;

- політичні, правові, які передбачають законодавче заохочення та державну підтримку інновацій, додержання антимонопольного, податкового, патентно-ліцензійного законодавства.

Формуючи стратегію інноваційного розвитку, необхідно визначити найбільш важливі, ключові критерії оцінки перспектив розвитку, оскільки лише за об'єктивної оцінки своїх можливостей можна виявляти ситуаційну гнучкість, поміркованість у впровадженні інновації. При цьому варто враховувати, що невчасне здійснення нововведень призводить до ефекту «футурошоку», тобто до такої ситуації, коли обставини спонукають здійснювати різкі зміни в короткий період часу з великими витратами ресурсів і надзвичайним напруженням. Для визначення інноваційної стратегії розвитку підприємства необхідно здійснити такі кроки: установлення цілей стратегічного інноваційного розвитку організації; постановка завдань інноваційного розвитку; дослідження та оцінювання зовнішнього середовища та внутрішніх можливостей щодо інноваційного розвитку організації; розгляд альтернатив за вибраними критеріями оцінювання, у тому числі враховуючи можливі ризики; вибір інноваційної стратегії розвитку організації; імплементація (реалізація) вибраної стратегії; аналіз результатів упровадження інноваційної стратегії, використання позитивного досвіду реалізації стратегії та встановлення нових стратегічних цілей інноваційного розвитку організації (після цього цикл управління стратегією інноваційного розвитку організації повторюється).

Беручи до уваги всі окреслені чинники вибору інноваційної стратегії підприємства, слід наголосити на посиленні ролі соціальних факторів, підвищенні соціальної відповідальності, яка має стати своєрідним фільтром інноваційної стратегії. При цьому акцент у трактуванні соціальної відповідальності зсувається від так званої добродії, часто незрозумілої з позицій біз-

нес-інтересів, до сфери діяльності, яка підтримує цілі організації, дозволяючи в підсумку збільшити й суто економічні показники. За такого підходу соціальна відповідальність усіх суб'єктів інноваційних процесів розглядається як засіб збільшення нематеріальних активів компанії й умова її стійкого розвитку.

Соціальна відповідальність у виборі інноваційної стратегії підприємства означає, по-перше, створення необхідних соціально-економічних умов для її здійснення, по-друге, урахування соціальних наслідків реалізації цієї інноваційної стратегії; по-третє, передбачення можливих соціальних ризиків, тобто впливів, які чинитимуть інновації на екологію та соціум. Серед останніх зазначимо такі: недостатня компетентність менеджменту та персоналу підприємства, неадекватне моральне та матеріальне стимулювання винахідників та розробників, брак потрібної інформації, нерозвиненість інфраструктури інноваційної діяльності, можливість втрати іміджу організації внаслідок невдалих інновацій, а також імовірність скорочення деяких робочих місць.

Отже, вибір інноваційної стратегії має здійснюватися з урахуванням соціальної відповідальності всіх учасників інноваційного процесу, включаючи не тільки розробників та виробників, а й споживачів нових кінцевих результатів діяльності.

Ще одним суб'єктом інноваційних процесів є безпосередні їх учасники — менеджмент та персонал організацій, що здійснюють інноваційну діяльність. У процесі формування соціально-трудового потенціалу суспільства акцент зміщується зі здібностей та навичок до праці у бік нових соціальних компетенцій, серед яких першорядними стають відповідальне ставлення до своєї справи, свого підприємства, продукту своєї діяльності, своїх клієнтів. Важливості набувають лідерські якості, творчі здібності, мотивація до нововведень, здатність іти на виправданий ризик. Варто підкреслити, що сама інноваційна діяльність сприяє розвитку соціальної відповідальності працівників: будучи пов'язана з невизначеністю, певним ризиком, вона передбачає свідому готовність людини до нових непередбачуваних змін.

6.2. ПОДОЛАННЯ СУПЕРЕЧНОСТІ МІЖ ЗАВДАННЯМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОДУКТУ ТА ВИМОГАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Інновація — це результат розроблення та впровадження нової або вдосконаленої технології в галузях економіки, в управлінні, в комерційній, маркетинговій діяльності або соціальній сфері, який під час застосування дає можливість здобути комплексний ефект (економічний, соціальний, екологічний, науково-технічний тощо).

На противагу новаціям (novation), до яких можна віднести, скажімо, нові ідеї, винаходи, інновації (innovation) передбачають комерціалізацію нових продуктів, практичне їх застосування. Це підкреслюється в Законі України «Про інноваційну діяльність» (ст. 1), де остання визначається як діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг. У даному визначенні увага акцентується на економічному ефекті інноваційної діяльності, який можуть забезпечити нові конкурентоспроможні товари. У принципі за такого підходу можна передбачити й неявно виражений соціальний аспект спрямування інноваційної діяльності, адже конкурентоспроможність пов'язана з певною якістю продукції, а також з прийнятною ціною, що відповідають очікуванням споживачів. Інакше кажучи, постачаючи на ринок конкурентоспроможну продукцію, підприємство реалізує не тільки економічні, а й соціальні цілі. Проте цей конструкт часто залишається суто теоретичним.

На практиці ж поширене ставлення до інновацій виключно з позицій прибутку, який вони здатні принести. Гонитва за прибутком у численних випадках призводить до нехтування не тільки обов'язковими вимогами до технічних властивостей нового продукту, а й до порушення всіх моральних норм і принципів його пропонування споживачам. Українські споживачі вже звикли до повідомлень про те, що в ковбасі немає справжнього м'яса, а в морозиві — справжнього молока. Клієнтами, наприклад, кірово-

градської компанії «Креатив», яка, використовуючи інноваційні технології, переробляє пальмову олію на заміну молочним продуктам, є відомі та успішні підприємства харчової промисловості, конкурентоспроможність яких прямо пов'язана з більш дешевою сировиною. Під певним кутом зору в цьому також можна вбачати соціальну відповідальність, оскільки здешевлення продукції робить її доступною до ширшого кола покупців. Крім того, в Україні майже знищено молочне тваринництво, що ставить питання про пошук товарів-субститутів. Проте слід зважати на віддалений негативний вплив на стан здоров'я нації. Аналогічна ситуація спостерігалася з геномодифікованими продуктами, які спочатку розглядались як варіант вирішення проблеми голоду на планеті, проте з часом стала зрозуміла їхня небезпечність для всієї екосистеми.

Саме скерованість на прибуток спонукає лікаря вибирати способи лікування хворого виходячи зі свого матеріального інтересу, а не з потреб пацієнта. Саме комерціалізація освіти змушує державні та приватні виші утримувати безперспективних студентів. Саме жадоба до збагачення штовхає фінансових посередників розробляти схеми «самозростання» грошей без створення будь-яких цінностей. На цьому ж нестримному прагненні до власного збагачення ґрунтується корумпованість державних можновладців. Усі ці приклади є свідченням об'єктивної суперечності, властивої неприборканій ринковій стихії, осередком якої є комерціалізація інноваційної діяльності. Суть її полягає в тому, що інноваційна діяльність, з одного боку, немислима без прибутку, одержання якого є завершенням інноваційного циклу, а з другого — вона потребує здорового середовища, здатного як продукувати, так і споживати інноваційні продукти.

Соціальна відповідальність полягає у знаходженні оптимальних способів розв'язання цієї суперечності. Одним з них, очевидно, є створення середовища, в якому домінують високі моральні норми та принципи, пропагуються істинні цінності людського буття, розвиваються спільні потреби виживання та процвітання планети. За чистоту цього середовища має відповідати кожний. Проте правила гри встановлює держава, яка має найпотужніші важелі впливу на суспільну свідомість. Вона має підтримувати

соціально відповідальні підприємства, результатом діяльності яких є:

- бажання співробітників працювати на своє підприємство;
- бажання споживачів купувати продукцію цих підприємств;
- бажання партнерів співпрацювати з цим підприємством;
- бажання власників розвивати своє підприємство;
- заінтересованість суспільства в поширенні досвіду таких підприємств.

У західних країнах розроблено і широко впроваджено методики оцінювання успішності компаній на основі їхньої соціальної відповідальності. Серед них можна назвати такі підходи¹:

1. Матриця стійкого зростання компанії (Sustainable Growth Template), розроблена консалтинговою компанією Smithobrien. Оцінка нематеріальних активів компанії провадиться за системою аудиту корпоративної стійкості Corporate Responsibility Audit (CRA). CRA комплексно оцінює діяльність компаній за п'ятьма основними економічними й соціальними показниками (системи менеджменту якості, енергозбереження й охорона навколишнього середовища, відносини з персоналом, трудові відносини, відносини з місцевим співтовариством). CRA дає можливість компаніям збільшувати репутаційний капітал і прибутковість. Він провадить кількісний аналіз стратегічного й фінансового ефекту від проактивної відповідальної практики бізнесу, при цьому враховуючи інтереси всіх заінтересованих сторін. CRA інтегрований у всі основні міжнародні системи рейтингів соціальної відповідальності бізнесу.

2. Підвищення ефективності управління корпоративним громадянством за методикою Corporate Citizenship Management Framework (CCMF). Методику розробив один із провідних світових центрів з вивчення корпоративного громадянства Boston College Center for Corporate Citizenship. CCMF оцінює чотири основні сфери корпоративної відповідальності: «Управління та підзвітність суспільству» (Governance and Accountability), «Ринок» (Market Place), «Операційна активність, відповідальна бізнес-

¹ Туркин С. О пользе социальных инноваций [Электронный ресурс] / С. Туркин. — Режим доступа : training.ru

практика» (Operations, Responsible Business Practice), «Відносини з місцевими співтовариствами» (Community Engagement). Крім того, у рамках методики CCMF оцінюється якість управління корпоративним громадянством за 8 ключовими компетенціями:

- стандарт 1 «Лідерство та менеджмент змін» (Leadership and Change Management);
- стандарт 2 «Адресний менеджмент» (Issue Management);
- стандарт 3 «Вибудовування відносин» (Relationships Building);
- стандарт 4 «Стратегія» (Strategy);
- стандарт 5 «Підзвітність» (Accountability);
- стандарт 6 «Інфраструктура» (Infrastructure);
- стандарт 7 «Вимір ефективності» (Performance Measurement);
- стандарт 8 «Комунікаційний менеджмент» (Communications Management).

3. Розвиток партнерських мереж для підвищення ефективності бізнес-функцій. Розробник методики — Сел Раса (Salvatore Rasa), засновник консорціуму консультантів «Інновації та вимір 21 століття» (Innovations and Measurement 21). Методика collaborative networks™ спрямована на активізацію потенціалу партнерських мереж для прискорення комунікацій, інновацій і стійкого зростання. Результат досягається завдяки:

- ідентифікації формальних і неформальних «знанневих» мереж як усередині самої організації, так і за її межами;
- організації конструктивного діалогу, спрямованого на оперативне розв'язання завдань, що стоять перед компанією;
- розроблення моделі інформаційної взаємодії за істотного скорочення витрат і збільшення прибутків. Створюється одночасно система індикаторів вимірювання ефективності знанневих мереж.

Усі ці методики працюють на розв'язання практичних завдань, що стоять перед бізнесом, безпосередньо пов'язуючи діловий успіх компанії з її соціальною відповідальністю. У результаті їх застосування створюється специфічне середовище, яке позитивно сприймає відповідальну поведінку суб'єктів господарювання, і навпаки, не припускає порушення встановлених правил гри. Для українських компаній важливо долучитися до

таких підходів, здатних наповнити поняття соціальної відповідальності реальним змістом та перетворити її на узвичаєну норму суспільного життя.

Розбудова здорового ринкового середовища, що має соціальне забарвлення, є, так би мовити, зовнішнім чинником розв'язання суперечності між економічним та соціальним аспектами комерціалізації інноваційної діяльності. Однак, на наш погляд, існують внутрішні рушійні сили самої інноваційної діяльності, здатні забезпечувати певний баланс між зазначеними аспектами. Існують загальновідомі конкурентні стратегії Майкла Портера, згідно з якими підприємство, оперуючи в ринковому середовищі, може реалізувати свої переваги в основному двома способами — або скорочуючи витрати виробництва й тим самим одержуючи прибуток за рахунок нижчої індивідуальної ціни проти ринкової, або підвищуючи якість продукту в результаті його диференціації й одержуючи прибуток за рахунок вищої індивідуальної ціни проти середньоринкової. Суть питання в тому, що інноваційний розвиток створює можливості для подолання цієї альтернативи. Створення й упровадження інновацій дозволяє паралельно вирішувати два завдання: скорочувати витрати, а отже, і ціни, та підвищувати якість продукції (як модернізованої, так і принципово нової). Досвід виникнення і використання таких інновацій вже є. У світі він дістав назву «гандіанських інновацій»¹. Ця назва пов'язана з принципами Махатми Ганді, який наголошував: «Я цінуватиму кожний винахід, який працюватиме на благо всіх», — а також: «Земля дає достатньо для того, щоб задовольнити потреби кожної людини, але не її жадібність». Особливістю цих інновацій є доступність і стабільність, а не преміальні ціни та ексклюзивність. Компанії, що провадять такі інновації у життя, мають на меті створювати більше продуктів з використанням меншого обсягу ресурсів та з нижчою продажною ціною. Джерелами гандіанських інновацій є, по-перше, трансформація традиційних бізнес-моделей завдяки поширенню аутсорсингу у сфері програмного забезпечення, що дозволило здешевити послуги таланови-

¹ *Машкелар Р.* Святой Грааль інноваций / Р. Машкелар, К. Прахалад // Стратегии. — 2010. — № 9 — С. 13—25.

тих інженерів. По-друге, це розширення організаційних можливостей у результаті суміщення принципово нових та вже відомих технологій у створенні нових моделей. По-третє, це пошук оригінальних способів вирішення складних проблем розвитку бізнесу. Спільним у всіх підходах є те, що вони зорієнтовані не на максимізацію прибутків та добробут акціонерів, а на задоволення потреб своїх споживачів, розширення їх кола, підвищення якості їх життя. Такі організації виробляють недорогу продукцію в таких масштабах і з такою продуктивністю, що можуть радикально знижувати ціни. Наприклад, хвилина телефонної розмови коштує 1 цент, операція з видалення катаракти — \$ 30, автомобіль — \$ 2000¹.

Отже, інноваційний розвиток криє в собі нові невичерпні можливості соціалізації виробництва та споживання на основі застосування більш дешевих способів створення якісної та доступної продукції.

Слід звернути увагу ще на один аспект інновацій, зокрема у сфері високих інформаційних технологій. За своєю природою ці інноваційні продукти призначені для масового споживача (Інтернет-мережі, мобільний зв'язок). З одного боку, відкриваючи широкий доступ практично для кожного до інформації, ці технології виконують важливу соціальну місію. З другого боку, доступ до нефільтрованої інформації може бути шкідливим для непідготовленої аудиторії. І тут знов постає питання про соціальну відповідальність як постачальників, так і споживачів сумнівних послуг.

На наш погляд, є дещо обмеженою відома позиція, згідно з якою остаточною фазою інноваційного процесу є комерціалізація продукту. Перехід ідеї в матеріальну і далі у грошову форму сам по собі не може задовольнити її автора. З позицій діалектики матеріалізація ідеї має стати підґрунтям для її дематеріалізації, що означає поштовх для нового пошуку, для розвитку нових соціально значущих потреб та їх всебічного задоволення. Для безперервності потоку інновацій необхідний зворотний зв'язок — з боку індивідів та суспільства в цілому. І тільки за умов його позитивного значення інноваційна діяльність має сенс та перспек-

¹ Там само.

тиви. Отже, інноваційний цикл передбачає тріаду: народження та розвиток ідеї — матеріалізація та комерціалізація ідеї — поява нової ідеї, ще більш наближеної до реальних запитів соціуму.

Тож подолання суперечності між комерціалізацією інноваційного продукту та вимогами соціальної відповідальності передбачає досягнення сукупного ефекту двох сил:

1) створення середовища, яке б відфільтровувало соціально неприйнятну продукцію;

2) підтримки інновацій, спрямованих на досягнення комплексного ефекту — економічного, екологічного та соціокультурного — завдяки пріоритетному напрямку розроблення та впровадження технологій, здатних збільшувати кількість інноваційних продуктів на ринках за умов відносного їх здешевлення, тобто доступності для ширшого кола споживачів.



ЛІТЕРАТУРА

Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / за наук. ред. проф. І. Л. Петрової. — К. : Дорадо, 2010. — С. 74.

Концепція подальшого розвитку інноваційної діяльності в Україні : проект [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

www.minindustry.crimea-portal.gov.ua/rus/downloads/koncept.doc?

Машкелар Р. Святой Грааль інновацій / Р. Машкелар, К. Прахапад // Стратегії. — 2010. — № 9. — С. 13—25.

Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.ukrstat.gov.ua>

Онікієнко В. В Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон; за заг. ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС НАН України, 2006. — С. 358—361.

Перспективні напрями науково-технологічного та інноваційного розвитку України (Результати першого етапу прогнозно-аналітичного дослідження в рамках Державної програми прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку на 2004—2006 роки). — К. : Фенікс, 2006. — 208 с.

Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто. — М. : Прогресс, 1990. — 296 с.

Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / авт.-упоряд. : Г. О. Андросчук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. — К. : Парламент. вид-во, 2009.

Туркин С. О пользе социальных инноваций / С. Туркин [Электронный ресурс]. — Режим доступа : training.ru

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

7.1. НАЦІОНАЛЬНІ ІНТЕРЕСИ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

Проблема соціальної відповідальності у сфері вищої освіти набуває нині особливої актуальності. Система освіти є сферою і джерелом економічного та людського розвитку, формування інтелектуального національного багатства, провідним соціальним інститутом суспільства. Підготовка освічених, моральних, мобільних, конструктивних і практичних людей, які мають глибоке почуття відповідальності за долю країни, її соціально-економічне процвітання, Національною доктриною розвитку освіти визнана передумовою утвердження розвиненого громадянського суспільства в Україні.

У чому ж полягають національні інтереси в освітній сфері? По-перше, у тому, аби освіта виконувала покладені на неї функції: набуття, розширення та безперервного оновлення знань; зростання продуктивності праці та індивідуальних доходів працівника; збалансування ринку праці, забезпечення його робочою силою відповідно до змін попиту на працю; соціального захисту працівників від безробіття. За деякими розрахунками в Україні заробітна плата на 50 %, продуктивність праці — на 32—38 %, кількість винаходів — більше ніж на 50 % залежать від освітньо-професійного рівня зайнятих. При цьому освітні чинники в сукупності на 50—80 % забезпечують позитивну динаміку результатів інноваційної діяльності¹.

По-друге, суспільство зацікавлене, щоб були забезпечені основні критерії розвитку сучасної вищої освіти²⁻³:

— рівність освітніх можливостей (правова та реальна) для представників меншин, людей з обмеженими фізичними можливостями, малозабезпечених верств населення;

¹ Антонюк, В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / В. П. Антонюк ; [ДНУ]. — Донецьк, 2008. — С. 16—17.

² Пеер, Э. Ранжирование систем высшего образования: граждане и общество в эру знаний / Э. Пеер, Ф. Шуллер, С. Виллмс // Вопр. образования. — 2009. — № 3. — С. 172—174.

³ Смит, У. Связь между равенством и качеством в образовании / У. Смит, Ч. Лустхаус // Вопр. образования. — 2006. — № 2. — С. 76—78.

— доступність — економічна, інтелектуальна та соціальна. Економічна доступність передбачає, що розмір фінансових витрат домогосподарств на придбання послуг вищої освіти не ставить під загрозу і не підриває задоволення інших першочергових потреб та є необтяжливим. Інтелектуальна доступність вищої освіти означає доступність освітніх програм і освітніх стандартів з інтелектуальних позицій для основної маси населення. Соціальна доступність — це залежність імовірності наміру вступити до того чи іншого вишу від соціального середовища, в якому виросла людина¹. Утім якщо Загальна декларація прав людини проголошує, що вища освіта має бути однаково доступна всім на основі здібностей кожного², то для українського законодавця доступність освіти є конституційною гарантією реалізації права на освіту на принципах рівності: кожен має право на освіту, а держава повинна створювати можливості для реалізації цього права³. Споживачі ж освітніх послуг (студенти та їхні родини) ознакою доступності вищої освіти вважають передусім:

— її безплатність або можливість заплатити за навчання;

— охоплення — здатність системи вищої освіти випускати велику кількість (стосовно до чисельності населення, яке б теоретично могло претендувати на її здобуття) фахівців, у тому числі надавати можливість здобувати освіту протягом усього життя, принаймні до 39—40 років (мати вікове охоплення);

— якість — спроможність системи вищої освіти готувати фахівців, чий знання, уміння та навички відповідають установленим у суспільстві нормам і стандартам, а також критеріям досягнення мети навчання; якість освітніх послуг конкретного вишу відбиває реальні переваги навчального закладу у використанні освітніх ресурсів, організації навчального процесу та високій кваліфікації його випускників;

— ефективність — відповідність підготовки фахівців у вищій школі потребам ринку праці;

— гнучкість — здатність системи вищої освіти до реформ і змін;

¹ Аникина, Е. А. Доступность высшего образования как институциональная основа современного общества [Электронный ресурс] / Е. А. Аникина, Ю. С. Нехорошев. — С. 57—58. — Режим доступа :

http://www.lib.tpu.ru/fulltext/v/Bulletin_TPU/2010/v317/i6/12.pdf

² Всеобщая декларация прав человека. — Ст. 26 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.un.org/ru/documents/udhr>

³ Конституція України. — Харків : Ранок, 2000. — Ст. 53. — 48 с.

— привабливість для навчання іноземних студентів.

По-третє, в інтересах суспільства підтримання рівноваги в освітній системі. У ній, на думку Г. В. Градосельської, діють певні інститути і актори, кожний з яких відіграє свою роль і керується власною мотивацією у прийнятті кінцевих рішень. Інститути — держава, місцеві органи влади, школа, виш, підприємство (фірма) — слугують провідниками державної освітньої політики до акторів. Актори (учні, студенти, шкільні вчителі, викладачі вишів, адміністрація шкіл і вишів) приймають незалежне рішення про своє входження або невходження до того чи іншого інституту, про свою поведінку на ринку освітніх послуг (рис. 7.1)¹.



Рис. 7.1. Інститути й актори, які діють на ринку освітніх послуг

¹ Градосельская, Г. В. Образовательно-экономические стратегии населения / Г. В. Градосельская // Вестник РУДН. — 2003. — № 4—5. — С. 218—222.

Система освіти є рівноважною, якщо збалансовані соціально-економічні інтереси й узгоджені дії всіх інститутів і акторів. Якщо система освіти характеризується нерівністю або дискримінацією, нестійким буде все суспільство.

Розв'язання окреслених завдань можливе за умови формування системи *соціальної відповідальності* — усвідомлення своєї суспільної ролі, задоволення взаємних зобов'язань і вимог основними інститутами та акторами освітньої сфери (державою, вищими навчальними закладами, домогосподарствами, які мають у своєму складі студентів або майбутніх абітурієнтів, роботодавцями, студентами та викладачами вишів, колегами з вишів інших країн) щодо результатів спільної діяльності з виробництва-споживання освітніх послуг, формування всебічно розвинених, високоморальних громадян, соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

Далі розглянемо систему відносин соціальної відповідальності більш детально.

7.2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВИ ЩОДО РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Як наголошувалося раніше, виконання соціальних функцій іманентне будь-якій державі, а соціальна відповідальність — це фундамент соціальної держави.

Одним з найважливіших соціальних прав людини, яке має забезпечити держава, є здобуття освіти. Європейська соціальна хартія у сфері освіти захищає (гарантує) соціально-економічні права на безкоштовну початкову та середню освіту; безкоштовні служби професійної орієнтації; доступ до професійної підготовки та перепідготовки; реалізацію особливих заходів на підтримку іноземців, які проживають на території конкретної країни; інтеграцію неповносправних дітей у загальну систему навчання; доступ неповносправних до освіти та професійної орієнтації (ст. 9, 10, 15, 17 та ін.)¹. Причому якщо в ХІХ ст. в єв-

¹ Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS № 1630). Страсбург, 3 трав. 1996 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nred=994_062

ропейських країнах громадськість обстоювала вільний доступ у державні початкові школи, то в середині ХХ ст. — доступність навчання у державних і частково підтримуваних державою вишах.

Та чи повинна держава брати на себе всю відповідальність за розвиток вищої освіти? Така постановка питання змушує звернутися до трактування економічної природи освітнього блага. До цього часу існують прямо протилежні думки: одні дослідники вважають, що вища освіта є суспільним благом, на яке має право кожний громадянин, інші характеризують освіту як приватне благо (комерційну послугу). У багатьох розвинених країнах превалює ідея розвитку вищої освіти як суспільного блага. На цьому наголошується у підсумковому документі саміту Групи восьми «Освіта для інноваційних суспільств у ХХІ столітті» (Санкт-Петербург, 16 липня 2006)¹, у Комюніке Всесвітньої конференції з вищої освіти «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку» (Париж, 5—8 липня 2009 р.)².

На наш погляд, вища професійна освіта мала б ознаки суто суспільного блага, якби її послуги: 1) споживались усіма громадянами країни безплатно, без будь-яких обмежень і виключень будь-кого зі споживачів; 2) не були вибірковими, тобто надходили до всіх споживачів у тій самій кількості; 3) споживалися людьми тільки разом, колективно, а обсяг індивідуального споживання освітніх послуг дорівнював обсягу їх колективного споживання. На розвиток освіти як суспільного блага прямо вказує її фінансування державою за кошти видатків з державного бюджету або, коли освітній процес має певну регіональну структуру та спрямованість, за кошти як державного, так і місцевих бюджетів.

¹ Освіта для інноваційних суспільств у ХХІ столітті : підсумковий документ саміту «Групи восьми» (Санкт-Петербург, 16 лип. 2006 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.g8russia.ru/docs/12.html>

² 2009 World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Social Change and Development (UNESCO, Paris, 5—8 July 2009) / Communiqué (8 July 2009) [Electronic resource]. — Available from :

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE_2009/FINAL%20COMMUNIQUE%20WCHE%202009.pdf

Саме як суспільне благо освіта сприяє утворенню загального позитивного зовнішнього ефекту у вигляді підвищення рівня освіченості, культури і продуктивності нації.

Вища професійна освіта мала б ознаки суто приватного блага, коли б: 1) регулювалася винятково ринковим механізмом, спрямованим на задоволення платоспроможних потреб певної частини населення; 2) кожна одиниця освітньої послуги (навчальний курс, навчальний предмет) передавалася споживачеві за окрему плату; 3) знання розглядалися як інвестування в людський капітал, які приносять прибуток, а високий рівень професійної освіти — як запорука індивідуального соціального захисту.

Насправді ж професійна освіта належить до змішаних благ, а точніше, до суспільно-приватних благ. Її характеризують: 1) висока конкурентність абітурієнтів під час вступу до більшості вишів; 2) низька виключність людини (студента) зі споживання блага — освітньої послуги; 3) дедалі більша орієнтація пропонування освітнього блага на індивідуальні потреби його споживачів. При цьому в міру зростання рівня освіти приватний ефект навчання стає більш значущим порівняно із суспільним ефектом. Це підтверджує аналіз співвідношень «приватні витрати — приватні вигоди» та «суспільні витрати — суспільні вигоди» у сфері освіти, запропонований Р. М. Нурєвим¹. На його думку, більша частина освітніх послуг нині надається державою безплатно, через це виникає природне бажання одержати ці блага в максимальній кількості незалежно від зростання їх віддачі. Здобута освіта є тим суспільним благом, яке збільшує розрив між очікуваними приватними вигодами (Private Benefits — PB) і приватними витратами (Private Costs — PC). Оскільки цей розрив зростає з кожним роком навчання і стає максимальним саме під час навчання у вищій школі, виникають природна тенденція до зростання тривалості навчання незалежно від віддачі, яку це навчання могло б дати, і стійкий попит на вищу освіту (рис. 7.2).

¹ Нурєв, Р. М. Проблемы развития человеческого капитала в России / Р. М. Нуреев // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. — 2008. — Вип. 34—1. — С. 16.

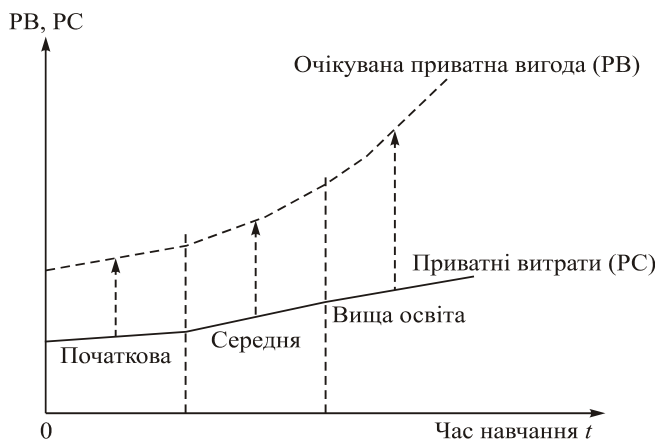


Рис. 7.2. Приватні витрати і вигоди у початковій, середній і вищій школі у «третьому» світі

Співвідношення між суспільними вигодами (Social Benefits — SB) і суспільними витратами (Social Costs — SC) інше. Суспільна вигода з подовженням часу навчання збільшується не так швидко, як зростають суспільні витрати (рис. 7.3). У Росії, наприклад, максимальний суспільний ефект досягається десь на стадії середньої професійної освіти, умовно N років. Природно, що ця величина різна для різних країн.

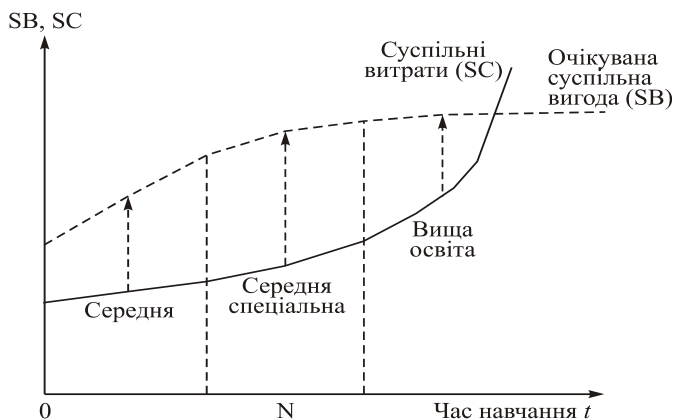


Рис. 7.3. Суспільні витрати і вигоди в середній, середній спеціальній і вищій освіті в країнах з навздоганяючим розвитком

Отже, оскільки вища освіта належить до суспільно-приватних благ, то й зобов'язання з її розвитку мають розподілятися між суспільством (державою) та іншими заінтересованими особами, а витрати на освіту складатись із суспільних (державних) і приватних. Держава і ринок в освіті мають розумно поєднуватися. Держава може відповідати за розвиток освітньої сфери лише тоді, коли має достатній рівень економічного розвитку і достатнє наповнення державного бюджету. Однак допустити втрати вищою освітою своєї суспільної цінності не можна. Орієнтація освіти лише на ринкові механізми призведе до її повної комерціалізації, а головні завдання і функції вищої освіти в суспільстві не будуть реалізовані.

Такого висновку європейські країни дійшли ще в 1970-ті рр., коли з початком «нафтової кризи» з'ясувалося, що держава більше не може гарантувати всім здобуття професійної освіти, повну зайнятість і рівень доходів середнього класу. У багатьох країнах виникли проблеми, пов'язані з нерівністю в освіті за соціальним походженням і етнічним принципом. До того ж відкрита і безплатна вища освіта призвела до її «масовизації» — значного зростання кількості студентів у вишах і зниження якості освіти. Як наслідок — у 1980-ті рр. у багатьох європейських країнах у сферу вищої освіти було введено ринкові елементи з розподілом сфер відповідальності. Великобританія у 1997 р. згідно з Трудовим договором перша в Європі зробила оплату вищої освіти офіційною політикою уряду. У 2001 р. плату за навчання ввела Австрія. У 2005 р. після рішень Конституційного суду плату за навчання у вищій школі почали справляти в багатьох федеральних землях Німеччини. У Фінляндії та Швеції плата береться за спеціальними англomовними магістерськими програмами для слухачів із країн, що не є членами ЄС/ОЕСР.

Що ж є об'єктом соціальної відповідальності суто держави? Ми поділяємо думку Г. В. Калягіна про те, що єдиною функцією держави є виробництво суспільних благ, найважливішими з яких є створення та захист формальних правил. Суспільний характер останніх фактично означає їх сприйняття всіма або принаймні більшістю членів суспільства. Брак таких єдиних правил

ускладнює або унеможлиблює діяльність економічних агентів¹. Визначальними із суспільних благ, що стосуються функціонування освітньої галузі і виробництво яких є сферою відповідальності саме держави, є формування ефективних норм освітнього права (правового середовища вищої освіти) та механізмів їх реалізації, здатних гарантувати соціальну безпеку в освітній сфері.

Освітнє право найчастіше визначають як сукупність правил поведінки, установлених державою або від імені держави для врегулювання освітніх відносин. У практичній юридичній діяльності використовується термін-еквівалент «законодавство в освітній сфері». Але право і закон не тотожні. Право є продуктом розвитку суспільства, відбиває й закріплює відносини, що склалися між людьми. Закон же є результатом волі законодавця, може наближатися чи віддалятися від права, відповідати або суперечити йому. Формування освітнього права в Україні — тому підтвердження. Українська вища освіта регулюється Конституцією України, Законами України «Про освіту» (1991 р., зі змінами, остання з яких ухвалена у грудні 2010 р.) та «Про вищу освіту» (2002 р., зі змінами, остання з яких датується січнем 2010 р.) та іншими нормативними документами. Утім про існування багатьох прогалин у цій сфері говорить уже те, що протягом останніх років триває обговорення кількох проектів законів про вищу освіту, підготовлених різними розробниками, і жоден з проектів так і не дістав підтримки в суспільстві.

Соціальна безпека в системі освіти (освітня безпека суспільства) передбачає реалізацію права людини на здобуття загальної та професійної освіти в державному або приватному навчальному закладі відповідно до індивідуальних здібностей та потреб суспільства (ринку праці), яка б дала можливість працевлаштуватися та одержувати гідну оплату праці, а також здатність держави до захисту національних інтересів у сфері освіти від можливих загроз.

¹ Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория : учебник / под общ. ред. А. А. Аузана. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 211—212; 224—226.

Соціальна безпека в системі вищої освіти гарантується відповідальністю держави перед усіма інститутами суспільства щодо:

- формування стратегії й політики розвитку вищої освіти з урахуванням сучасних глобальних змін в освітній сфері;

- розроблення стандартів якості вищої освіти та контролю за їх додержанням; створення системи управління якістю вищої освіти;

- контролю за виробництвом у вишах освітніх послуг як соціально значущих, споживання яких дає значні позитивні зовнішні ефекти для суспільства;

- фінансування державних освітніх установ з державного бюджету України, їх матеріально-технічного та іншого забезпечення;

- надання фінансової підтримки студентам вишів (стипендій, пільгових освітніх кредитів, грантів тощо);

- подолання корупції та хабарництва у системі освіти;

- соціального захисту працівників освітньої сфери. Цей вид зобов'язань держави передбачає систему законодавчих, економічних, соціальних і соціально-психологічних гарантій та інструментів, що надаються працівникам сфери освіти щодо зайнятості, організації та гідної оплати праці, можливості підвищення кваліфікації, охорони здоров'я, соціального страхування, пенсійного забезпечення та інших форм соціального захисту праці;

- податкової підтримки тих роботодавців, які забезпечують перше робоче місце для випускників вишів або здійснюють за власний кошт професійне навчання і підвищення кваліфікації своїх працівників.

Рівень освітньої безпеки українського суспільства є низьким. Під час загальнонаціонального опитування, проведеного 24 березня — 5 квітня 2011 р. Фондом «Демократичні ініціативи» за підтримки Альянсу Програми сприяння зовнішньому тестуванню в Україні (Альянс USETI), було з'ясовано, що третина громадян країни, особливо молодь віком до 30 років, відносить питання вдосконалення якості вищої освіти до завдань першорядної важливості. Найбільш серйозними проблемами називають: 1) високу плату за навчання (60 % українців); 2) корумпованість адміністративно-викладацького складу вищих навчальних закладів (35 %);

3) нерівність доступу до вищої освіти (29 %); 4) невідповідність викладання вимогам ринку праці (29 %); 5) невизнання дипломів більшості вітчизняних вишів у світі (26 %). З тим, що освітня система дає всім рівні можливості безплатно навчатися, згодні всього 12 %¹. Українська держава демонструє, по суті, провали в освітній сфері.

Провали держави — це випадки, коли держава не в змозі забезпечити ефективний розподіл і використання ресурсів, коли немає чітких критеріїв ефективності її діяльності, а доходи держави не відповідають її видаткам. В освітній сфері до основних причин провалів держави можна віднести насамперед брак досконалого механізму виявлення суспільних освітніх уподобань. Як відомо, інтерес різних індивідів до того чи іншого суспільного продукту різний. Керуючись власними вподобаннями, вони схильні завищувати або занижувати корисність суспільних благ і потреби в них. Завищують, або переоцінюють, якщо благо дуже важливе для суспільства. Занижують, або недооцінюють, коли хочуть заплатити за дане благо менше. За невірогідну інформацію ніхто не відповідає, тому державі досить важко оцінити значення того чи іншого блага для суспільства й ухвалити рішення про обсяги його виробництва².

Не маючи довгострокових прогнозів формування вподобань суспільства у сфері освіти і відповідної стратегії розвитку вищої освіти, українська держава орієнтується на поточні інтереси суб'єктів ринку освітніх послуг. Так, протягом 1990-х — на початку 2000-х рр. відбулася неконтрольована видача ліцензій на освітню діяльність новим, насамперед приватним вишам, і як результат — «масовизація» вищої освіти. Кількість вишів III—IV рівня акредитації в Україні зросла зі 149 у 1990/91 навчальному році до 349 у 2010/11 навчальному році, а кількість студентів у цих закладах — з 881,3 тис. до 2129,8 тис. Більшість нових навчальних

¹ 50 % українців при виборі ВНЗ орієнтується на подальше працевлаштування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.news.studclub.poltava.ua/new/32276>

² *Архипова, О. В.* Аналіз провалів государства и провалов рынка в сравнительной форме / *О. В. Архипова* // Вестник Челябинск. гос. ун-та. — 2010. — № 27 (208). — Экономика. Вып. 29. — С. 14—16.

закладів, не маючи необхідної наукової та матеріальної бази, намагалися задовольнити ринковий попит на економістів, юристів і менеджерів. Як наслідок — близько 47 тис. безробітних юристів і економістів перебувають на обліку в Державній службі зайнятості.

У 2011 р. з не меншою енергійністю було розпочато зворотну кампанію: офіційно заявлено, що суспільство не повинно утримувати ту кількість вишів, яка сьогодні існує в Україні, і запропоновано «добровільне» злиття регіональних вишів. Державне замовлення на бакалавра у вишах скорочено на 20 % (до 106,4 тис. місць на приймання), при цьому на економічні напрями підготовки — відразу на 44 %, на напрями підготовки «менеджмент» — на 45 %, на напрям підготовки «право» на денну форму навчання — на 21 %, на заочну форму — на 35 %, а на педагогічні спеціальності — близько 10 %, на технічні напрями — у межах 5—6 %¹. Попереду — скорочення чисельності викладачів вишів.

Ще одним виявом провалу держави є неефективність так званих агентських відносин. Річ у тім, що держава є одночасно принципалом і агентом стосовно до індивіда. Суспільство, як принципал, доручає державі-агенту виконання певних функцій, і громадяни підкоряються її рішенням. Проте в рамках державного сектору вже від імені держави як принципала державними ресурсами володіє незначна група людей (агентів) — бюрократія. Маючи більше інформації і можливість використовувати її у своїх особистих цілях, бюрократ стає єдиним економічним суб'єктом, який може визначити масштаби виробництва тих чи інших суспільних благ та державних витрат (фінансування), при цьому в його діяльності домінує приватний інтерес, а контролю за його діяльністю або немає, або він дорогий і неефективний². Виникає бюрократична монополія.

Саме вона є причиною тривалого недофінансування освіти. В Україні протягом 2009—2011 р. на освітню галузь спрямовується 6 % ВВП — замість 10 % ВВП відповідно до ст. 61 Закону України «Про освіту» (для порівняння: у ФРН — 12 %, у США —

¹ УНІАН Освіта. — 2011. — 22 лип.

² *Архипова, О. В.* Анализ провалов государства и провалов рынка в сравнительной форме. — С. 14.

15 % ВВП). З 2010 р. припинено державне фінансування комунальних витрат, які, так само як і всі інші витрати — закупівля обладнання, книжок, оплата тепла і оновлення гуртожитків, фінансуються вишами з доходів від платного навчання¹. Оголосивши 2011 рік в Україні роком «освіти й інформаційного суспільства», парламент зменшив фінансування вищої освіти на 1,5 млрд грн. Натомість видатки Міністерства внутрішніх справ збільшено на 1,7 млрд грн, а органів прокуратури — на 1 млрд грн. Заплановане зростання видатків на науку до 4,8 млрд грн (приблизно \$ 600 млн) становить, наприклад, лише чверть бюджету Єльського університету (США)². Таке скорочення соціальних витрат і зростання витрат на силові міністерства є одним із сигналів про згортання контрактної держави і посилення її експлуататорського характеру.

Безвідповідальна діяльність державних інституцій у сфері освіти загрожує суспільству зростанням хабарництва, призводить до відвертого порушення процедури виборності ректорів, маніпуляцій державним замовленням для вишів³⁻⁴, скорочення кількості навчальних годин на вивчення соціально-економічних і політичних наук (економічної теорії, політології, соціології та ін.), згортання їх викладання у вишах до рівня «предметів за вибором». Причини — не тільки в непродуманості освітніх реформ чиновниками від освіти. Транснаціональним корпораціям і вітчизняним олігархам не потрібні працівники, які знають і вміють обстоювати свої трудові права та політичні свободи, їм достатньо «робочої сили» з вузькою професійною підготовкою. Саме держава мала б захищати інтереси суспільства у прогресивному розвитку, навіть коли вони не збігаються з інтересами бізнесу.

Чітко окреслилась і проблема з відтворенням викладацьких кадрів вищої школи. Державна система підвищення кваліфіка-

¹ Ясиневич, Я. Держзамовлення як інструмент тиску на демократичні університети [Електронний ресурс] / Я. Ясиневич. — Режим доступу :

<http://www.education.unian.net/ukr/detail/191072>

² Оробець, Л. Держбюджет-2011: «рік освіти й інформаційного суспільства» [Електронний ресурс] / Л. Оробець. — Режим доступу :

<http://www.vovse.net/vishka/vishkanews/65-derzhbyudzh2011-rk-osvti-y-nformacynogo-susplstva.html>

³ Ясиневич, Я. Держзамовлення як інструмент тиску на демократичні університети.

⁴ УНІАН Освіта. — 2011. — 14 лип.

ції викладачів вишів розвалена. Зарубіжне стажування у провідних освітніх центрах світу за державний кошт украй обмежене. В умовах низької оплати праці, особливо порівняно зі своїми західними колегами, викладачі змушені працювати відразу в кількох вишах, що не сприяє ані високій якості освіти, ані збереженню здоров'я висококваліфікованих науковців. Надалі проблема низької оплати праці професорсько-викладацького складу транслюється на пенсійне їх забезпечення. Для молоді, яка після закінчення вишу залишається працювати на кафедрі або навчатися в аспірантурі, стає зрозумілим брак будь-яких перспектив праці у виші. Традиції вищої освіти поступово згасають.

Отже, основні провали держави в освітній сфері стосуються рівності, доступності, якості та ефективності освіти. За таких умов проблематичною є підтримка суспільством проголошених державою освітніх реформ. Останні неможливо здійснити без формування «соціального контракту» між суспільством і державою. Тому дедалі більше вишів наголошують на необхідності своєї автономізації з тим, щоб долати провали держави власними силами. Здебільшого ж потрібно посилювати відповідальність і інших інститутів та акторів освітньої сфери.

7.3. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВНЗ (УНІВЕРСИТЕТУ)

Методологічною основою соціальної відповідальності вишу (університету) вважають концепцію соціальної відповідальності бізнесу. Але такий підхід не зовсім правильний. У вишів і бізнес-структур різні місії, цілі і кінцеві результати. Е. Пеєр, Ф. Шуллер і С. Віллмс пишуть: «Наші університети і системи вищої освіти існують для того, щоб давати людям освіту і готувати їх до того, щоб вони стали повноцінними, всебічно розвиненими членами нашого складного постіндустріального суспільства»¹. С. Фуллер слушно зазначає, що серцем сучасного університету є гуманітарна

¹ Пеєр, Э. Ранжирование систем высшего образования: граждане и общество в эру знаний / Э. Пеєр, Ф. Шуллер, С. Виллмс // *Вопр. образования*. — 2009. — № 3. — С. 171—174.

освіта. Вона виходить за межі професійної кваліфікації і завершує формування людської особистості, готуючи її до «громадянства», у рамках якого людина ідентифікує себе не тільки з родиною або містом, а з цілою нацією, і яке в загальному сенсі формується в інтересах людства¹. А. М. Федоров характеризує суспільно активний виш як прообраз вільної демократичної держави, який утілює в собі її основні риси і забезпечує вироблення у тих, хто навчається, системи цінностей громадянського суспільства, звички і навички жити в умовах вільної самоврядної общини, що у своїй сукупності впливає на розвиток соціальної відповідальності студентів і сприяє вкоріненню демократичного укладу в житті співтовариств, у соціальному просторі, що оточує університет².

Отже, роль вишів (університетів) є провідною не тільки у виробництві освітніх благ, а й у передаванні студентам визнаних у суспільстві цінностей, інтеграції студентської молоді в суспільство. Виші є соціально відповідальними за ефективне використання суспільних (державних) ресурсів для підвищення ефективності роботи вишів, забезпечення єдності навчання і виховання, залучення студентів і викладачів у різні соціальні практики (їх суспільну відповідальність); власних ресурсів — для розвитку і консолідації суспільства, проведення демократичних реформ; взаємодії з окремими громадянами, органами влади, бізнес-структурами, різними організаціями й установами — для функціонування вишу як соціального інституту відкритого типу, центру соціальної політики в регіоні його присутності³.

Від соціально відповідального вишу (університету) очікують насамперед досягнення високих кінцевих результатів діяльності. В. Л. Тамбовцев, приміром, розрізняє безпосередні й кінцеві результати діяльності вишу. Безпосередні результати — це зміни, що відбулись усередині організації й матеріально-речовій складовій її зовнішнього середовища, які збігаються або не збігаються

¹ Фуллер, С. В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства / С. Фуллер // Вопр. образования. — 2005. — № 2. — С. 8.

² Федоров, А. М. Университет и сообщество. Становление социально активной личности учителя в общественно ориентированном вузе [Электронный ресурс] / А. М. Федоров. — Режим доступа :

<http://www.ksp-ed-union.ru/doc/UviriSoob.ppt#371,1>, Слайд1

³ Там же.

ся з початковими намірами (планами) організації (керівництва організації) за величиною, але відповідають їм за предметною галуззю. Кінцеві результати діяльності — це зміни, що мали місце в станах інших індивідів або організацій (stakeholders), які прямо чи непрямо спричинені діями працівників даної організації.

Кінцеві результати діяльності вишів пропонується відображати в трьох вимірах:

1) когнітивні кінцеві результати — переданий-здобутий рівень знань, умінь і навичок як основи правильної професійної діяльності й орієнтації студентів у світі (пізнавальний компонент освітньої діяльності);

2) економічні кінцеві результати — відповідність структури, обсягів знань та здобутих під час навчання навичок попиту на ринку праці. Ідеться про людський капітал студента (майбутнього працівника) у вузькому значенні, який дорівнює його капіталізованому доходу, або тій сумі коштів, дохід від яких дорівнює одержуваній цим індивідом заробітній платі;

3) соціальні кінцеві результати — набутий у виші соціальний капітал, тобто різноманітні зв'язки індивіда з іншими індивідами, групами й організаціями, якими він може скористатися для розв'язання своїх проблем (реалізації своїх інтересів). Що ширші й різноманітніші такі зв'язки, то легше реалізовувати людський капітал і то менші витрати на подолання конфліктів у суспільстві¹.

Починаючи з 1990-х рр. європейська громадськість почала вимагати від університетів чітко й зрозуміло сформулювати їхні завдання й наміри щодо економіки та суспільства й очікувані результати, насамперед для того щоб обґрунтувати доцільність державного їх фінансування. Перш за все йшлося про забезпечення сучасної якості вищої освіти. До розв'язання проблеми долучились і міжнародні організації: 1) ухвалено шість Регіональних конвенцій ЮНЕСКО з визнання кваліфікацій (оцінки якості освіти), які ратифіковані понад 100 державами-членами та які стали ядром Болонського процесу; 2) розроблено Керівні принципи ЮНЕСКО — ОЕСР із забезпечення якості у сфері транскордонної вищої освіти (2005 р.); 3) створено Глобальний форум ЮНЕСКО з міжнародної

¹ Тамбовцев, В. Л. Конечные результаты отрасли образования и проблемы их измерения / В. Л. Тамбовцев // *Вопр. образования*. — 2006. — № 1. — С. 5—24.

якості, акредитації та визнання кваліфікацій; 4) реалізується пілотний проєкт ЮНЕСКО з відкриття порталу провідних та найбільш авторитетних вишів світу (2006 р.) та 5) спільний проєкт ЮНЕСКО і Світового банку — Глобальна ініціатива з забезпечення якості з метою створення міжнародної програми підтримки освіти у країнах, що розвиваються, Східній Європі і Середній Азії¹⁻².

За результатами загальнонаціонального опитування, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи», населення України оцінює рівень якості вищої освіти в Україні переважно як середній (45 %). Високим і дуже високим його вважають 23 %, низьким і дуже низьким — 25 %. З тим, що вища освіта дає можливості самореалізації найбільш здібних і талановитих людей, погоджуються 46 %, знайти гарну роботу — 34 % опитаних³. Інше дослідження показує, що студенти оцінюють рівень освіти в українській освітній системі як задовільний (3,6 бала за 5-бальною шкалою) і майже так само — рівень освіти у своєму виші (3,6 бала). Найвище рівень освіти у своєму виші оцінюють ті, хто навчається за природничим (3,8 бала) та технічним (3,7 бала) профілями; найнижче — ті, хто навчається за аграрним профілем (3,4 бала)⁴.

Погіршення якості вищої освіти в Україні є закономірним наслідком багатьох чинників: інтенсивної комерціалізації освіти; значної інтенсифікації праці за вкрай низької оплати праці викладачів; недостатньої матеріальної бази, браку в більшості вишів науково-технічної та інноваційної інфраструктури; неефективної наукової діяльності викладачів вишів (її реально здійснюють лише 20 % науково-педагогічних працівників); застарілої структури підготовки спеціалістів; відтворення й передавання студентам неконкурентних знань; дублювання підготовки з деяких напрямів і спеціальностей у межах певного регіону. Як результат — навіть

¹ Кимберг, А. Н. Университеты: противоречия развития / А. Н. Кимберг // Университетское управление. — 2003. — № 1(24). — С. 30—34.

² Воробьев, В. Все ВУЗможно (интервью с А. Яковенко) [Электронный ресурс] / В. Воробьев. — Режим доступа :

<http://www.rg.ru/2009/07/06/yakovenko-site.html>

³ 50 % українців при виборі ВНЗ орієнтується на подальше працевлаштування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.news.studclub.poltava.ua/new/32276>

⁴ Корупція у ВНЗ: соціопитування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.dyvensit.org/novyny/36-education/3156-korupcija-u-vnz-socopytuvannja>

провідні українські виші нерідко постачають на ринок праці явно неконкурентоспроможних випускників. Відбувається девальвація вищої освіти як засобу здобуття професійних знань. Зрозуміло чому більшість студентів (55 %) хотіли б навчатися за кордоном (найбільше — ті, хто навчається за суспільно-гуманітарним профілем, найменше — за технічним та природничим).

Тим часом проблема набагато глибша. Ми пов'язуємо її з існуванням серйозних суперечностей між самими очікуваними кінцевими результатами діяльності вишів, які в разі свого нерозв'язання можуть перетворитися на провали вищої освіти в цілому.

По-перше, якість освітньої (пізнавальної) діяльності вишу залежить від виробництва нових знань самими вишами, виконання ними науково-дослідних робіт. Однак результати НДДКР є інноваційним продуктом, котрий як об'єкт інтелектуальної власності потребує свого правового захисту, а в умовах ринкової економіки — комерційної реалізації. Поширення й популяризація нових знань через викладацьку діяльність серед студентів стають проблематичними. Виникають сумніви і щодо ефективності функціонування дослідних вишів.

По-друге, когнітивні результати діяльності вишів дедалі більше йдуть урозріз з економічними результатами — прагматичною орієнтацією навчального процесу на ринок праці. Ця суперечність виявляє себе в диференціації освіти на теоретичну і практичну, фундаментальну і вузькопрофесійну. Такі процеси досліджували ще давньогрецькі філософи, а в рамках німецької класичної філософії — Гегель. У XIX — середині XX ст. їх почали пов'язувати із суперечностями між ліберальною та утилітарною тенденціями в освіті. Ліберальна тенденція відбиває очікування суспільства з приводу реалізації «місії університету», наполягає на сприйнятті цінності знання як такого, безвідносно до його практичної корисності. Утилітарна тенденція — це намагання дати професійну освіту, орієнтовану на ринок праці, який завжди потребує добре підготовлених фахівців. Не випадково вже в перших концепціях університету, розроблених Дж. Г. Ньюменом і В. Гумбольдтом, розмежовувались освіта і навчання (підготовка)¹.

¹ Латиш, Н. И. Идея университета в контексте современной цивилизации [Электронный ресурс] / Н. И. Латиш. — Режим доступа : <http://www.ksp-ed-union.ru/doc/ideyasovrunivera.doc>

Реальний освітній процес завжди розвивався між цими аспектами на основі їх взаємодії і протистояння. Проте в умовах зменшення ролі держави загального добробуту та проникнення ринкових відносин до сфери освіти виші почали масово орієнтуватися на потреби свого споживача (студента), а той, у свою чергу, — на попит на ринку праці та вимоги роботодавця. Фундаментальна освіта втрачає попит, адже, спрямована більше на всебічний розвиток людини, вона не дає миттєвої економічної вигоди. Відбувається скорочення набору абітурієнтів на фундаментальні відділення університетів, і навпаки, зростання їх кількості на прикладних. Керівництво освітньої галузі та вишів, демонструючи свою залежність, а інколи й безпорадність перед ринком праці, реагує на його динаміку не стратегічним плануванням майбутнього, а непередуманим зменшенням годин на викладання фундаментальних (теоретичних) дисциплін та кількості таких дисциплін на користь вузькопрофесійної освіти.

Утім довгострокові пріоритети вищої освіти мають бути зовсім інші. Модель вищої освіти, пов'язана з *професіоналізацією*, переважає в індустріальному суспільстві. Її головною метою є формування й засвоєння знань та навиків, необхідних для визначеної сфери діяльності. Організація навчального процесу у виші підпорядковується підготовці фахівців з конкретної професії, з певною кваліфікацією відповідно до потреб ринку праці. Така професійна освіта достатньо прагматична, скорочена в часі та за обсягом і вміщує загальнокультурну та компактну професійну компоненти, достатні для підготовки персоналу, орієнтованого на виконання певного переліку функцій, або «людини функціональної»¹⁻²⁻³.

У постіндустріальному суспільстві на зміну професіоналам приходять *транспрофесіонали*, або «люди-портфелі» — фахівці, здатні опановувати нові або суміжні професії, носії унікального

¹ Макарова, М. Н. Общество знаний: образование под вопросом / М. Н. Макарова // Вестник Удмурт. ун-та. Социология и философия. — 2007. — № 3. — С. 99—104.

² Ефимов, В. С. Высшее образование в России: вызовы XXI века / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление. — 2010. — № 4. — С. 6—17.

³ Володин, Н. Н. Концепция инновационного развития университета. Доклад на заседании Ученого совета Рос. гос. мед. ун-та им. Н. И. Пирогова 2 марта 2009 г. [Электронный ресурс] / Н. Н. Володин. — Режим доступа :

<http://www.rsmu.ru/3820.html>

«пакета» знань і навиків. До особистісних якостей працівника висувають вимоги: ініціативності, креативності, відповідальності; здатності приймати рішення в умовах змін, бути суб'єктом змін; готовності навчатися й перенавчатися; адаптуватися до соціального середовища тощо. Основними соціальними проектами стають: *людина креативна* зі спрямуванням на науково-технічне лідерство країни; *людина мобільна* з орієнтацією на швидкі модернізаційні зміни в суспільстві; *людина-оператор* з можливістю працевлаштування в секторах послуг і виробництв, що забезпечують основне виробництво¹⁻². Інакше кажучи, вузька професійна підготовка і кваліфікація значної частини найманих працівників перестає відповідати вимогам часу, а їхні професійні якості поступаються «загальним компетенціям», здібностям бути гнучкою, мобільною, розвиненою особистістю. Багато хто з дослідників цілком слушно ставить питання про створення університетів четвертого покоління — мультіверситетів, трансуніверситетів³⁻⁴.

Відповідно, мають змінюватися зміст і вектор розвитку вищої освіти. У ній має зростати роль, а головню, частка універсальних знань, навчальних дисциплін, що розвивають інтелектуальні здібності, ініціативність, підприємництво, уміння прилаштовуватися до вимог навколишнього середовища. Не менш важливим напрямом розвитку освіти є її гуманізація та гуманітаризація. Слід погодитися з Н. С. Розовим у тому, що сучасна криза освіти пов'язана з тим, що вона залишається прилаштованою до епохи техніко-економічного зростання, тимчасом як сама ця епоха добігає кінця, і мало враховує тенденції, орієнтовані на культуру, суспільство та індивіда, той факт, що освітня політика потребує наддисциплінарних, загальнофілософських, ціннісних підвалин вироблення й прийняття рішень⁵.

¹ Макарова, М. Н. Общество знаний: образование под вопросом . — С. 100—104.

² Ефимов, В. С. Высшее образование в России: вызовы XXI века. — С. 10—11.

³ Малиновский, П. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий [Электронный ресурс] / П. Малиновский. — Режим доступа :

<http://www.rusrev.org/content/review/default.asp?shmode=8&ida=1755&ids=143>

⁴ Университет в XXI веке и перспективы гуманизации и гуманитаризации высшего образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.z3950.ksu.ru/phil/0706490/097-106.pdf>

⁵ Розов, Н. С. О моделях университета в современной России [Электронный ресурс] / Н. С. Розов. — Режим доступа :

http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document.10603.shtml

По-третє, існують суперечності між економічними й соціальними результатами діяльності вишів. Частина молоді, як і раніше, розглядає процес здобуття вищої освіти з позиції набуття професійних знань, необхідних для життєвого успіху. Проте в більшості домінують не інтелектуальні і соціально-професійні, а соціально-матеріальні і соціально-економічні мотиви й настанови. Водночас студенти вважають, що соціальний успіх нині визначається вже не знаннями й особистою кваліфікацією (людським капіталом), а такими чинниками, як коло спілкування, здібності до комунікації, до позиціонування себе, лояльність до керівництва тощо. У багатьох випадках освіта допомагає набутти влади, у тому числі експертної, престижу та слави¹. За таких умов вимагати високої якості освіти від вишів не доводиться. Крім того, розуміння соціальних результатів діяльності вишів як формування соціального капіталу його випускників є вкрай вузьким. Від вишів слід очікувати зростання ефективності соціальних практик — різних видів і форм соціально спрямованої суспільно корисної діяльності студентів вишів, метою якої є, з одного боку, поліпшення якості життя нашого суспільства, а з другого — поглиблення власних базових і соціальних компетенцій (загальнокультурних, загальнопрофесійних, професійних) студентів, формування їхньої громадянської позиції, соціальної активності як професійно значущих якостей майбутніх спеціалістів. Це — практичний вклад студентства у розв'язання соціальних проблем суспільства, у реалізацію *соціальної місії вишів*².

Однак виші можуть виявляти й асоціальну (безвідповідальну) поведінку в освітніх відносинах, насамперед щодо надання якісної освіти. Річ у тім, що виші продають свої послуги на ринку довірчих благ, якість яких не можна оцінити прямо, її важко визна-

¹ Багдасарьян, Н. Г. Ценность образования в модернизирующемся обществе, или Ценность знания в обществе незнания [Электронный ресурс] / Н. Г. Багдасарьян // Педагогика. — 2008. — № 5. — Режим доступа :

<http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/325357.html>

² Федоров, А. М. Университет и сообщество. Становление социально активной личности учителя в общественно-ориентированном вузе [Электронный ресурс] / А. М. Федоров. — Режим доступа :

<http://www.ksp-ed-union.ru/doc/UviriSoob.ppt#371,1,Слайд1>.

чити навіть після споживання товару. Такі блага характеризуються або неможливістю одержання необхідної інформації про якість освіти, або доволі високими витратами вимірювання якості з боку покупця (споживача) блага. Споживачі фактично не знають, що вони купують. Не завжди й зрозуміло, чи купили вони щось узагалі. До того ж характерною рисою освітнього ринку є асиметрія інформації між його основними контрагентами — вишами і студентами (їхніми родинами), та пов'язані з нею ризик недобросовісної поведінки і негативний відбір.

Використовуючи інформаційну асиметрію ринку на свою користь, виші можуть надавати стандартні освітні послуги з максимальною економією коштів і ресурсів, наймати викладачів з нижчою кваліфікацією за меншу зарплату, брати гроші за додаткові послуги або необґрунтовано підвищувати ціну за навчання за контрактом, утримуватися від оновлення змісту навчальних програм і лекційних курсів, матеріально-технічної бази навчального процесу, знижувати вимоги до студентів під час заліків та іспитів, аби втримати найбільш платоспроможних із них¹.

Набагато ж гірше те, що виш, як продавець, може постачати на ринок товар низької якості, видаючи його за товар високої якості. Такий виш орієнтується на тих, хто заінтересований лише у формальному титулі освіти, а також на абітурієнтів з низькою платоспроможністю. По суті, створюється ринок «освітніх благ нижчого порядку» («сумнівних благ», «низькоякісних благ», «товарів Гіффена»), попит на які збільшується в умовах низького рівня життя населення і навіть за підвищення цін на такі блага. За зростання ж рівня життя населення попит на низькоякісні освітні блага скорочується, причому попит тим менший, чим менша ціна на них. Соціальна диференціація населення України, яка після економічної кризи 2008—2010 рр. знову поглибилася, залишає значні ніші для «благ нижчого порядку» та вишів, що їх пропонують.

Звернімо увагу й на те, що нині жоден виш не компенсує втрати студентів і замовників освітніх послуг у разі низької їх якості. Хоча за наявності постконтрактної (ex post) асиметрії

¹ Дондоков, С. Б. Недобросовестное поведение вузов в образовательных отношениях: причины и меры противодействия / С. Б. Дондоков // Вопросы экономики и права. — 2010. — № 11. — С. 70—75.

інформації або виявлення недобросовісності щодо інформування про якість освітньої послуги студент повинен мати можливість перевестись до іншого вишу або на іншу навчальну програму. Виникає серйозна суперечність. Майбутні студенти (а надалі — працівники) мають наміри вступити до такого навчального закладу, який дає найбільш якісну підготовку з вибраної спеціальності, з гарними можливостями працевлаштування, одержання високої зарплати і швидкого кар'єрного зростання. Держава ж і приватні роботодавці бажають одержати після навчання у виші найбільш здібних випускників, які забезпечать високу ефективність діяльності їхніх підприємств. Але абітурієнти не хочуть втрачати час і кошти на здобуття освіти, яка *ex post*, уже після закінчення вишу, може виявитися неконкурентоспроможною. Вони прагнуть знати про перспективи освіти, здобутої в тому чи іншому виші, *ex ante*, тобто ще до вступу до нього. Роботодавці ж не хочуть, а часто й не можуть втрачати час і гроші на з'ясування здібностей кандидата *ex post*, після прийняття на роботу. Вони воліли б з'ясувати можливості випускника вишу *ex ante* — до того, як той почне виконувати свої посадові обов'язки. Сигнальними орієнтирами для абітурієнтів і роботодавців тоді є ліцензування, державна акредитація і репутація вишу.

Виш буде прагнути соціальної відповідальності, якщо суспільство запровадить певні форми громадського контролю з боку всіх учасників навчально-виховного процесу — держави, студентів, роботодавців. Одним з них є студентське самоврядування. Його, вважає С. Ніколаєнко, треба розглядати як засіб реалізації студентською громадою своїх прав, обов'язків та ініціатив через прийняття рішень та їх упровадження за допомогою власних ресурсів у сфері, що визнається адміністрацією та у співпраці з нею, а також гарантії брати участь через своїх представників у розв'язанні питань, що стосуються студентства»¹.

Розвиток студентського самоврядування важливий з погляду всього суспільства. Так, студенти мають можливість пройти

¹ Ніколаєнко, С. Розвиток студентського самоврядування — важливий чинник забезпечення якості вищої освіти [Електронний ресурс] / С. Ніколаєнко. — Режим доступу : <http://www.lib.nau.edu.ua/press/statti/arxiv/2007/rozvitok.htm>

практичну школу управління, обираючи своїх лідерів і контролюючи їхні дії, визначаючи міру суспільної корисності їхніх проєктів та ініціатив. Студентське самоврядування повинно перейматися вихованням студентської молоді як української національної інтелігенції, формуванням у неї патріотизму, національної самосвідомості.

Виш саме завдяки студентському самоврядуванню може ефективніше розв'язувати найважливіші проблеми галузі. Відомо, що, обстоюючи інтереси студентства, представники студентського самоврядування формують значно вищі вимоги до вищих навчальних закладів та їх працівників, організації навчального процесу¹. Наприклад, формами участі студентів у діяльності із забезпечення якості освіти можуть бути: 1) анкетування з метою проведення внутрішнього оцінювання якості навчання у виші; 2) консультування експертів, що провадять зовнішнє оцінювання якості освіти; 3) участь у зовнішніх перевірках вишу або навчальних програм у складі експертних груп або як спостерігачів; 4) участь в управлінні державними агентствами забезпечення якості. Студенти більшості країн — учасниць Болонської угоди беруть участь у трьох із чотирьох рівнів участі в контролі якості вищої освіти². Важливим напрямом діяльності студентського самоврядування є підтримка й заохочення студентів до наукової діяльності. Крім того, спільно зі студентами керівництво вишу може провадити роботу щодо подолання серед молоді таких негативних проявів, як жорстокість, соціальна апатія, наркоманія, бездуховність, жадібність, агресивність, асоціальна поведінка тощо. Важливим аспектом цілеспрямованої діяльності студентського самоврядування є формування у студентів здорового способу життя. Адже близько 90 % студентів мають відхилення у

¹ Галаджун, З. Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах в контексті вступу України до європейського співтовариства [Електронний ресурс] / З. Галаджун, Х. Гаврилюк. — Режим доступу :

http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/Galadzhun_Gavryliuk.htm

² Меликян, А. В. Обеспечение качества высшего образования в странах ОЭСР [Электронный ресурс] / А. В. Меликян // Вестник международных организаций. — 2008. — № 7—8(22). — Режим доступа :

http://oecdcentre.hse.ru/material/Higher_Education_Quality.pdf

стані здоров'я, ще половина з них — незадовільну фізичну підготовку¹.

Однак в Україні в організації студентського самоврядування є серйозні недоліки й проблеми: невизначеність ролі і тому неефективність органів студентського самоврядування у вирішенні питань організації навчального процесу, призначення стипендій, працевлаштування, поселення в гуртожитки тощо; не завжди є розуміння і підтримка студентства керівниками вишів. Повним фіаско керівництва вишів і студентського самоврядування стало поширення у вищій школі такої асоціальної практики, як хабарництво.

В Україні, як і в більшості країн СНД, сформувався тіньовий ринок освітніх послуг, або, як влучно висловилися російські вчені Є. Б. Галицький і М. І. Левін, «хабаронавчання»². Тобто, поряд з офіційно безплатною та офіційно платною освітою, діє підсистема корупційної освіти. Тут спостерігається використання певними суб'єктами свого офіційного статусу, посади, службових повноважень для одержання незаконного прибутку та ренти. Причому корупція в освіті існує і в державному, і в комерційному секторі освіти. Корупцію у вищій освіті провокують: дефіцит місць у вишах; низька офіційна зарплата викладачів у більшості навчальних закладів; «моральна підтримка» суспільства, яка сприяє самовиправданню корупціонерів та низькій імовірності їх викриття. Потрібно враховувати й те, що освітні послуги у вищій школі надаються, як правило, локальними монополістами (за місцем розташування вишу, за якістю і специфікою знань), а «локальність» часто має вирішальну роль у намаганні споживача здобути освіту в тому чи іншому виші. На перший погляд, «хабаронавчання» (якщо немає вимагання хабара) є Парето-ефективним, оскільки і хабародавець, і хабароодержувач поліпшують свій добробут. Але цей критерій не може бути використаний через значні негативні зовнішні ефекти хабарництва для суспільства у довгостроковій перспективі: суспільні витрати значно перевищують вигоди окремих осіб.

¹ Ніколаєнко, С. Розвиток студентського самоврядування — важливий чинник забезпечення якості вищої освіти.

² Галицький, Е. Б. Взяткообучение и его социальные последствия / Е. Б. Галицкий, М. И. Левин // Вопр. образования. — 2008. — № 3. — С. 105.

Одне з перших системних досліджень хабарництва у вищій школі України здійснили фахівці Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та фірми «Ukrainian Sociology Service» на підставі Загальнонаціонального опитування студентів, проведеного з 23 березня до 3 квітня 2011 року¹. Так, з випадками корупції у вишах безпосередньо стикалися 33 % студентів, ще 29 % чули про це від інших. Причому на поширеність корупційних практик не впливає ані форма власності навчального закладу (державна, комунальна, приватна), ані форма навчання (стаціонарне, заочне), ані спосіб фінансування (бюджетне чи контрактне).

Найгірше те, що існує моральна підтримка корупції самими студентами. Серед них переважає думка, що це — один з можливих способів розв'язання наявних проблем (35 %) і навіть норма сучасного життя (21 %); лише 31 % опитаних вважають корупцію злочином. Переконані, що цьому слід протидіяти, 44 % опитаних, але готові це робити особисто тільки 5 %. Водночас 37 % опитаних не визнає протидію потрібною: для 24 % це неможливо, а 13 % визнають корупцію природним явищем. Більшість покладається на правоохоронні органи (58 %). Студентському самоврядуванню в антикорупційних діях довіряють лише 33 %, студентським профспілкам — 18 %, молодіжним громадським організаціям — тільки 13 % опитаних.

На думку багатьох дослідників, соціально відповідальний виш повинен давати звіт суспільству про свої дії і вчинки, реалізацію місії і цілей, досягнуті результати діяльності²⁻³.

В освітньому середовищі одним з перших соціальних звітів став маніфест Чиказького університету «Report on the University's Role in Political and Social Action», розроблений провідними професорами університету під керівництвом професора права Харрі Калвена у 1967 р. На той час відбувалися студентські протести

¹ Корупція у ВНЗ : соціопитування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.dyvensit.org/novyny/36-education/3156-korupcija-u-vnz-socopytuvannja>

² Ниязова, М. В. Подходы к социальной ответственности вуза / М. В. Ниязова // Планирование инновационного развития экономических систем : труды конф. / под ред. В. В. Глухова, А. В. Бабкина. — СПб : Изд-во Политехн. ун-та, 2007. — С. 677—682.

³ Калачинский, А. В. Социальная отчетность вуза / А. В. Калачинский // Университетское управление. — 2008. — № 6. — С. 32—38.

проти війни у В'єтнамі і дискримінації (звільнення викладачів за їхні ліберальні погляди) з вимогами права коригувати навчальні програми та втручатись у кадрову політику університетів. Університет Чикаго заявив, що його місія полягає в знаходженні, удосконаленні й поширенні знань. Водночас він відіграє значну й унікальну роль у сприятливому розвитку соціальних і політичних цінностей суспільства. Залишаючись незалежною і нейтральною установою, університет надає повну свободу своїм викладачам і студентам в особистому вираженні політичних пристрастей і участі в акціях соціального протесту. У заяві зазначалося, що престиж і вплив університету базуються на його чесності й інтелектуальній компетентності, а зовсім не на його багатстві, політичних зв'язках і впливових друзях.

Каліфорнійський університет «Берклі» випускає спеціальний бюлетень для громадськості «A Newsletter for Neighbors of the University of California». У ньому є спеціальний розділ, де обґрунтовується соціальна й економічна корисність вишів для суспільства, вплив університету на життя місцевого ком'юніті. Звіт формується за такими параметрами: 1) надходження фінансових коштів до університету, у тому числі з-поза меж регіону; 2) витрати коштів університету, у тому числі за місцем розміщення університету; 3) виплати університету своїм співробітникам і пенсіонерам з уточненням резидентів території; 4) капітальні вкладення в територію; 5) витрати студентів і тих, хто приїжджає в університет (вкладення в економіку); 6) позиція університету як роботодавця і створення додаткових робочих місць завдяки існуванню університету; 7) людський капітал; підвищення освітнього і культурного рівня мешканців території завдяки навчанню в університеті¹. Аналогічну схему звіту використовують і інші американські університети. У РФ перший соціальний звіт подав Владивостоцький державний університет економіки та сервісу у 2005/2006 рр.

В Україні соціальної звітності вишів немає. Тим часом така форма взаємодії вишів із громадськістю могла б сприяти формуванню позитивного їх іміджу, зростанню лояльності студентів і

¹ Там же. — С. 33—34.

співробітників, зміцненню ділової репутації вишів, залученню інвестицій, поліпшенню позицій вітчизняних вишів у міжнародному освітньому середовищі.

7.4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДОМОГОСПОДАРСТВА (РОДИНИ) В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

Економічна теорія розглядає домогосподарство як особу чи групу осіб, що мешкають в одному домі, цілком або частково об'єднують свої доходи і майно (мають спільний бюджет), спільно ведуть господарство і спільно споживають певні види товарів та послуг з метою забезпечення всім необхідним для життя. Домогосподарство має визначені територіальні межі, може включати членів, що не є родичами.

Домогосподарство є економічною одиницею й виконує низку економічних функцій, таких як: 1) власник і постачальник ресурсів — землі, капіталу, праці та підприємницьких здібностей, одержуючи за їх використання доходи; 2) виробник товарів і послуг для власного споживання та для продажу на ринку; 3) споживач благ з метою задоволення матеріальних і духовних потреб людей; 4) суб'єкт заощаджень та інвестицій в економіку. Соціальною основою домогосподарства і первинною суспільною одиницею є родина. Домогосподарство може бути однородинним і кількародинним.

Останнім часом домогосподарство (родина) дедалі більше досліджується як сфера соціалізації і формування передумов соціальної відповідальності. У домогосподарстві здійснюється формування основних потреб його членів, їх інтересів і цінностей; відбувається відтворення робочої сили і людського капіталу; тут людина набуває навичок включення в суспільні відносини, у тому числі економічні, засвоює систему правил, що прийняті у суспільстві, тобто сприяє відтворенню соціально-економічних інститутів.

Домогосподарство (родина) є важливим суб'єктом освітніх відносин і соціальної відповідальності в освітній сфері. Це стосується насамперед тих домогосподарств (родин), які у своєму складі мають учнів шкіл, потенціальних абітурієнтів, студентів та

випускників навчальних закладів, а також осіб, які потребують підвищення кваліфікації, перекваліфікації або набуття іншої професії (спеціальності).

Соціальна відповідальність домогосподарства (родини) у сфері освіти передбачає: розподіл доходів на поточне споживання та заощадження з інвестуванням частини останніх в освіту; вибір професії і спеціальності дітей відповідно до їхніх здібностей; підвищення адаптованості членів домогосподарства до змін соціально-економічної ситуації в країні і на ринку праці — готовність оперативно змінювати місце роботи виходячи з кар'єрних і грошових інтересів, підвищувати свою професійну кваліфікацію, не завжди зважаючи на свій соціальний статус на ринку праці, якщо відповідні професії не мають на ньому попиту¹. Власне, прагнення населення здобути вищу освіту вже є підтвердженням намагання адаптуватися до соціально-економічних змін у суспільстві та виявом соціальної відповідальності перед суспільством, територіальною громадою і своєю родиною.

Як соціологічні, так і економічні теорії освіти визнають, що справедливість доступу до освіти виявляється в мінімальній залежності від соціального походження і в максимальній залежності від здібностей і зусиль студентів. Інакше освіта посилює наявну соціальну нерівність. У реальному ж житті ймовірність здобути вищу освіту залежить від багатьох соціально-демографічних чинників, що пов'язані саме з функціонуванням домогосподарства і впливають на освітні стратегії родини: доходи родини (необхідні для прямих витрат — оплати навчання, а також альтернативних — утримання дитини під час навчання) та готовність фінансувати навчання студентів; склад родини (неповні родини, великі родини та родини з великою кількістю дітей мають найгірші шанси); освіта і соціальна адаптованість батьків; релігійні та інші цінності родини; регіон проживання (необхідність оплати транспорту, гуртожитків тощо); рівень поінформованості родини про можливості навчання за різними спеціальностями в різних вишах; інші чинники².

¹ Смирнов, С. Н. Социальная ответственность государства и домохозяйств / С. Н. Смирнов // Мир России. — 2001. — Т. 10. — № 2. — С. 36—49.

² Рощина, Я. М. Доступность высшего образования: по способностям или по доходам? / Я. М. Рощина // Университетское управление. — 2005. — № 1 (34). — С. 69—70.

Соціологічні дослідження підтверджують, що високоосвічені й високодохідні групи батьків однозначно орієнтовані на здобуття їхніми дітьми вищої освіти. Родини з низькими статками, але з вищою освітою батьків, теж прагнуть дати вищу освіту дітям. Стратегії ж батьків із середньою освітою значною мірою залежать від рівня доходу. Стратегії малоосвіченої групи батьків найбільш диференційовані залежно від доходів. Існує й така залежність: чим ліпше навчаються діти в школі, тим більш упевнено батьки планують їх навчання у виші і тим вища готовність батьків піти на матеріальні витрати заради здобуття освіти¹.

Утім нинішній рівень доходів абсолютної більшості домогосподарств недостатній для серйозних інвестицій в освіту своїх членів. У Національній доповіді про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення» вперше визначено поняття «соціальне відторгнення». Соціально відторгнутими є люди, які стикаються з перешкодами щодо участі в економічному, соціальному, культурному та політичному житті. Якщо дохід домогосподарства в розрахунку на умовного дорослого нижчий за національну межу бідності, таке домогосподарство вважається економічно відторгнутим через низькі доходи. У стані гострого соціального відторгнення перебувають 37,7 % домогосподарств України. Україн високі ризики соціального відторгнення (у 2,2 раза вищі порівняно із середніми показниками та в 2,5 раза вищі порівняно з родинами, які складаються виключно з осіб працездатного віку) характерні для багатодітних родин і для пенсіонерів. Вища освіта є одним з найбільш важливих чинників, що визначають соціальне відторгнення, а відторгнення від економічного життя обмежує можливості щодо доступу до якісної освіти². Тому ставити питання про повну соціальну, особливо економічну, відповідальність домогосподарств за інвестування в освіту передчасно.

¹ Градосельская, Г. В. Образовательно-экономические стратегии населения / Г. В. Градосельская // Вестник РУДН. — 2003. — № 4—5. — С. 236—257.

² Більш ніж третина (37,7 %) домогосподарств в Україні знаходяться у стані гострого соціального відторгнення : нова доповідь ПРООН [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1346>

Інша проблема — відповідальність родини та самого абітурієнта за свідомий вибір професії і вишу. Як свідчить дослідження компанії «Research & Branding Group» (15—25 липня 2011 р.), кожен другий житель України (50 %) стверджує, що у виборі вишу для вступу слід урахувувати можливість дальшого працевлаштування. Трохи менше від половини українців (45 %) як чинник, що впливає на вибір вишу, назвали можливості батьків. Третина українців (35 %) у виборі вишу звертає увагу на його престиж і прибутковість. Лише кожен четвертий житель країни (24 %) у виборі вишу враховує інтерес до певного виду діяльності, а кожен п'ятий (20 %) — покликання¹.

Однак не секрет, що вимушений характер вибору між доступністю і якістю вищої освіти на користь доступності призводить до неконкурентоспроможності на ринку праці. Вибір професії, здійснюваний молодими людьми, які не уявляють собі змісту й перспектив кар'єрного зростання, обертається на кризу професійної ідентичності. Вибір професії і вишу під тиском батьків, які орієнтувалися на «престижне споживання» або родинні традиції і навіть могли підтримати студента матеріально під час навчання, не гарантує працевлаштування і бажання працювати за здобутою професією. Компенсувати помилки родини може друга вища освіта, яку вибирають більш свідомо². Проте це не знімає відповідальності з батьків і родини в цілому.

7.5. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФІРМИ (РОБОТОДАВЦЯ) В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

Навряд чи можна розглядати фірму (роботодавця) як основного суб'єкта соціальної відповідальності у сфері вищої професійної освіти. І все ж роботодавці в багатьох країнах намагаються брати участь у розв'язанні проблеми якості вищої освіти, нараз

¹ 50 % українців при виборі ВНЗ орієнтуються на подальше працевлаштування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.news.studclub.poltava.ua/new/32276>.

² Авраамова, Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Авраамова, Ю. Б. Верпаховская // Социологические исследования. — 2006. — № 4. — С. 41.

убезпечуючи себе від асоціальної поведінки вишу та інших освітніх ризиків. Так, у Фінляндії, Ісландії, Іспанії, Швеції для проведення оцінки якості освіти до складу експертів включають представників з неакадемічного середовища. Об'єднане Королівство є однією з небагатьох країн, де представники роботодавців і промислових підприємств безпосередньо включені до керівництва діяльністю Агентств із забезпечення якості (Quality Assurance Agency) та до контролю за додержанням Кодексу практики забезпечення академічної якості і стандартів у вищій освіті (Code of Practice for the Assurance of Academic Quality and Standards in Higher Education)¹.

У Росії роботодавці беруть участь:

— у встановленні вимог до компетенцій (розроблення професійних стандартів) випускників вишів за всіма рівнями (ступенями) навчання — бакалавр, спеціаліст, магістр. Щоб привести професійну освіту в Росії у відповідність до вимог реального сектору економіки, у серпні 2006 р. Російський союз промисловців і підприємців спільно з Міністерством освіти і науки РФ заснував Національне агентство розвитку професійних кваліфікацій (НАРК), головним завданням якого стало формування професійних стандартів з найбільш затребуваних роботодавцями спеціальностей. Власне розробляти професійні стандарти будуть галузеві об'єднання роботодавців, а НАРК опікуватиметься переведенням професійних стандартів у освітні стандарти;

— в освітньому аудиті, професійно-громадській акредитації, складанні незалежних рейтингів вишів та інших формах оцінки якості освіти. Так, РСПП, Загальноросійська громадська організація середнього бізнесу «Ділова Росія» і Загальноросійська громадська організація малого і середнього підприємництва (ОПОРА Росії) уклали угоду про взаємне співробітництво з Агентством із громадського контролю якості освіти і розвитку кар'єри (АККОРК) у таких напрямках:

✓ зміст професійних освітніх програм;

¹ Меликян, А. В. Обеспечение качества высшего образования в странах ОЭСР [Электронный ресурс] / А. В. Меликян // Вестник междунар. организаций. — 2008. — № 7—8(22). — Режим доступа :

http://oecdcentre.hse.ru/material/Higher_Education_Quality.pdf

- ✓ ефективність застосування освітніх технологій; організація діяльності вишів, включаючи підприємницьку активність;
- ✓ рівень освітнього менеджменту; показники стабільності вишу, його конкурентоспроможності на регіональному і міжнародному ринку освітніх послуг;
- ✓ виявлення тенденцій і формування системи розвитку вишів;
- ✓ експертиза внутрішньої системи менеджменту якості вишів відповідно до російських та міжнародних вимог;
- ✓ оцінка вишу як суб'єкта ринку освітніх послуг (оцінка бізнесу);
- ✓ установлення відповідності освітньої діяльності вишу еталонам і стандартам оцінки якості (міжнародним стандартам якості ISO-9001, ISO 19796-1, IMS, SCORM; ГОСВПО; рекомендаціям міжнародних освітніх агентств ENQA, INQAAHE, APQN, EFQUEL)¹.

Слід зважати й на те, що професійна освіта реагує на потреби ринку праці з запізненням, породжуючи серйозні кваліфікаційні перекоси у сфері зайнятості, безробіття серед молоді та втрату статусу дипломів вишів. Зміни в державному замовленні вишів на підготовку фахівців проблему розв'язують не відразу і лише частково. Роботодавці тоді долучаються безпосередньо до підготовки кваліфікованих працівників, запроваджуючи корпоративні програми навчання.

Корпоративне навчання передбачає, як правило, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників. Перепідготовка (перенавчання) організовується з метою одержання нової спеціальної освіти чи нової професії відповідно до потреб фірми. За деякими розрахунками витрати на перепідготовку інженера втричі нижчі порівняно з витратами на пошук і приймання на роботу нового працівника, імовірність звільнення якого, крім того, велика. До підвищення кваліфікації належить будь-яке навчання, що передбачає зростання обсягу знань, удосконалення навиків і вмінь у конкретному виді діяльності. Фірми вибирають форми організації та методи навчання з урахуванням категорії персоналу, що навчається.

¹ Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации инновационных образовательных программ высшего профессионального образования / [С. Р. Борисов, Г. Х. Лобанов, Л. Ф. Олейник и др.]. — М. : Изд-во МГУ, 2007. — С. 34—52.

Корпоративна освіта не є альтернативою традиційній університетській освіті. Це дві різні складові неперервного процесу навчання. Корпоративна освіта діє в умовах ринку, узгоджуючи кваліфікацію працівника з професійними вимогами конкретного робочого місця. Її головними перевагами є: розуміння специфіки бізнесу як викладачами, так і слухачами навчальних програм; урахування інтересів компанії в цілому, її окремих підрозділів і самих співробітників; формування і розвиток команд, підвищення якості взаємодії внутрішніх підрозділів фірми; створення в організації єдиного понятійного й інформаційного простору; можливість формування необхідної корпоративної культури, обміну цінностями, стратегіями, принципами і проблемами; економічна вигода від масового системного навчання.

У великих фірмах можуть організовуватися корпоративні університети — освітні установи із солідними бюджетами для навчання персоналу компаній — їх засновників. Такі університети формують стандарти діяльності, причому не тільки компанії, а й галузі. Вони особливо доречні для стабільного бізнесу, для міжнародних компаній, де є можливість нагромаджувати й аналізувати міжнародний досвід, а також для монокомпаній — банків, мереж ресторанів або крамниць. У корпоративних університетах навчають найчастіше за такими напрямками: менеджмент, інженерно-технічні спеціальності, управління бізнесом, фінанси та інформаційні технології. Приблизно 93 % усіх навчальних програм використовують web-технології, коли працівник знаходить матеріали за навчальною програмою, послуговується бібліотечними фондами, одержує й виконує завдання через Інтернет. Фінансування корпоративного університету, як правило, повністю здійснюється компанією, але може мати й зовнішні джерела — за рахунок надання послуг стороннім організаціям або приватним особам.

Важливе значення мають спільні навчальні проекти компаній із провідними вишами країни. Так, у 1992 р. у Донецькому національному технічному університеті за підтримки Магдебурзького університету ім. Отто фон Герніке і концерну «Siemens» відкрито німецький технічний факультет. Після закінчення навчання випускники одержують дипломи двох вишів — Донецького і Магдебурзького університетів. Навчання ведеться за п'ятьма спеціаль-

ностями: електропривід і автоматизація технологічних установок, металорізальні верстати і механотроніка, системне програмування, телекомунікаційні системи, електростанції і нетрадиційні джерела енергії. Студенти проходять практику в концерні, а випускники стають його повноцінними працівниками, а також делегуються для участі в проектах у Німеччині та інших країнах¹.

Отже, ми обмежилися лише кількома аспектами проблеми соціальної відповідальності у сфері освіти в Україні. Зрозуміло, що спектр дослідження набагато ширший. Економіка знань потребує освічених, висококваліфікованих працівників, і суспільство має створювати всі умови для розвитку освітньої сфери, справжнього реформування вищої школи.



ЛІТЕРАТУРА

Авраамова, Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Авраамова, Ю. Б. Верпаховская // Социологические исследования. — 2006. — № 4. — С. 41.

Аникина, Е. А. Доступность высшего образования как институциональная основа современного общества [Электронный ресурс] / Е. А. Аникина, Ю. С. Нехорошев. — С. 57—58. — Режим доступа : http://www.lib.tpu.ru/fulltext/v/Bulletin_TPU/2010/v317/i6/12.pdf

Антонюк, В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / В. П. Антонюк ; [ДНУ]. — Донецьк, 2008. — С. 16—17.

Архипова, О. В. Анализ провалов государства и провалов рынка в сравнительной форме / О. В. Архипова // Вестник Челябинского государственного университета. — 2010. — № 27 (208). — Экономика. — Вып. 29.

Володин, Н. Н. Концепция инновационного развития университета. Доклад на заседании Ученого совета Российского государственного медицинского ун-та им. Н. И. Пирогова 2 марта 2009 г. [Электронный ресурс] / Н. Н. Володин. — Режим доступа :

<http://www.rsmu.ru/3820.html>

Воробьев, В. Все ВУЗможно (интервью с А. Яковенко) [Электронный ресурс] / В. Воробьев. — Режим доступа :

<http://www.rg.ru/2009/07/06/yakovenko-site.html>

¹ Гусев, С. Нужен специалист — вырасти его сам / С. Гусев // Компаньон. — 2007. — № 3. — С. 40.

Всеобщая декларация прав человека. — Ст. 26 [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.un.org/ru/documents/udhr>

Галаджун, З. Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах в контексті вступу України до європейського співтовариства [Електронний ресурс] / З. Галаджун, Х. Гаврилюк. — Режим доступу :

http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/Galadzhun_Gavryliuk.htm

Галицкий, Е. Б. Взяткообучение и его социальные последствия / Е. Б. Галицкий, М. И. Левин // Вопр. образования. — 2008. — № 3. — С. 105.

Градосельская, Г. В. Образовательно-экономические стратегии населения / Г. В. Градосельская // Вестник РУДН. — 2003. — № 4—5.

Гусев, С. Нужен специалист — вырасти его сам / С. Гусев // Компаньон. — 2007. — № 3. — С. 40.

Дондоков, С. Б. Недобросовестное поведение вузов в образовательных отношениях: причины и меры противодействия / С. Б. Дондоков // Вопросы экономики и права. — 2010. — № 11. — С. 70—75.

Ефимов, В. С. Высшее образование в России: вызовы XXI века / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление. — 2010. — № 4.

Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS № 1630). Страсбург, 3 травня 1996 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nred=994_062

Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория : учебник / под общ. ред. А. А. Аузана. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 211—212, 224—226.

Калачинский, А. В. Социальная отчетность вуза / А. В. Калачинский // Университетское управление. — 2008. — № 6. — С. 32—38.

Кимберг, А. Н. Университеты: противоречия развития / А. Н. Кимберг // Университетское управление. — 2003. — № 1(24). — С. 30—34.

Корупція у ВНЗ: соціопитування [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.dyvensit.org/novyny/36-education/3156-korruptcija-u-vnz-socopytuvannja>

Макарова, М. Н. Общество знаний: образование под вопросом / М. Н. Макарова // Вестник Удмуртского ун-та. Социология и философия. — 2007. — № 3. — С. 100—104.

Меликян, А. В. Обеспечение качества высшего образования в странах ОЭСР [Электронный ресурс] / А. В. Меликян // Вестник международных организаций. — 2008. — № 7—8(22). — Режим доступа :

http://oecdcentre.hse.ru/material/Higher_Education_Quality.pdf

Ниязова, М. В. Подходы к социальной ответственности вуза / М. В. Ниязова // Планирование инновационного развития экономических систем : труды конф. / под ред. В. В. Глухова, А. В. Бабкина. — СПб : Изд-во Политехн. ун-та, 2007. — С. 677—682.

Николаєнко, С. Розвиток студентського самоврядування — важливий чинник забезпечення якості вищої освіти [Електронний ресурс] / С. Ніколаєнко. — Режим доступу :

<http://www.lib.nau.edu.ua/press/statti/arxiv/2007/rozvitok.htm>

Пеер, Э. Ранжирование систем высшего образования: граждане и общество в эру знаний / Э. Пеер, Ф. Шуллер, С. Виллмс // Вопр. образования. — 2009. — № 3.

Розов, Н. С. О моделях университета в современной России [Электронный ресурс] / Н. С. Розов. — Режим доступа :

http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document.10603.shtml

Рощина, Я. М. Доступность высшего образования: по способностям или по доходам? / Я. М. Рощина // Университетское управление. — 2005. — № 1 (34). — С. 69—70.

Смирнов, С. Н. Социальная ответственность государства и домохозяйств / С. Н. Смирнов // Мир России. — 2001. — Т. 10. — № 2. — С. 36—49.

Смит, У. Связь между равенством и качеством в образовании / У. Смит, Ч. Лустхаус // Вопр. образования. — 2006. — № 2. — С. 76—78.

Социальное государство и его основные критерии [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

http://www.science.ncstu.ru/articles/law/f06/04.pdf/fil_download

Университет в XXI веке и перспективы гуманизации и гуманитаризации высшего образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.z3950.ksu.ru/phil/0706490/097-106.pdf>

Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации инновационных образовательных программ высшего профессионального образования / [С. Р. Борисов, Г. Х. Лобанов, Л. Ф. Олейник та ін.]. — М. : Изд-во МГУ, 2007. — С. 34—52.

Федоров, А. М. Университет и сообщество. Становление социально активной личности учителя в общественно-ориентированном вузе [Электронный ресурс] / А. М. Федоров. — Режим доступа :

<http://www.ksp-ed-union.ru/doc/UviriSoob.ppt#371,1>, Слайд1

Фуллер, С. В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства / С. Фуллер // Вопр. образования. — 2005. — № 2. — С. 8.

Шмаков, А. В. Коррупция в образовательных учреждениях: экономико-юридический подход / А. В. Шмаков // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2007. — Т. 5. — № 4. — С. 45.

Ясиневич, Я. Держзамовлення як інструмент тиску на демократичні університети [Електронний ресурс] / Я. Ясиневич. — Режим доступу :

<http://www.education.unian.net/ukr/detail/191072>

2009 World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Social Change and Development (UNESCO, Paris, 5-8 July 2009). Communiqué (8 July 2009) [Electronic resource]. — Available from :

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE_2009/FINAL%20COMMUNIQUE%20WCHE%202009.pdf

ФОРМУВАННЯ ІДЕОЛОГІЇ ТА КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

8.1. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК НАЦІОНАЛЬНА ІДЕЯ ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Неодмінною умовою розбудови й ефективного функціонування соціально орієнтованої ринкової економіки, забезпечення високої якості життя населення, створення громадянського суспільства і розширення можливостей для людського розвитку є формування та реалізація *соціальної відповідальності* всіх суб'єктів суспільства. Соціальна відповідальність належить до низки одвічно актуальних проблем.

На наше глибоке переконання, науково-практичне обґрунтування й ефективна реалізація концепції формування і розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях є найважливішим напрямом соціально-економічної науки й політики української держави за сучасних умов. Лише разом взявшись за цю проблему, ми зможемо сподіватися досягти реальної демократії, соціальної згуртованості, прогресивного людського розвитку, економічної могутності, ефективного державного управління, соціально орієнтованої економіки, тобто створити в Україні справжню *соціальну державу*.

Гострою державно-управлінською, політичною та соціальною проблемою сучасної України є брак об'єднувальної національної ідеї, яка має ґрунтуватися на пріоритеті тих духовних цінностей, що їх одинаково поділяють громадяни різних соціальних верств, різного віку, різних регіонів країни, політичних уподобань чи мови спілкування. Тому висока соціальна відповідальність національної еліти (передусім політичної й наукової) має виявитись у знаходженні й реалізації такої ідеї, яка б об'єднувала і відповідала прагненням кожного українця (неза-

лежно від характеристик, які вирізняють його з-поміж інших), у розробленні нової системи цінностей, упровадженні ідей демократії та духовності в життя суспільства.

Тож переконані, що в сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме *соціальна відповідальність* може і має стати об'єднувальною національною ідеєю, яка неодмінно допоможе знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила всі аспекти суспільного життя.

Основним і дуже значущим здобутком нашої країни і нашого народу за останні 20 років стала *демократія*, і цінність цього здобутку настільки велика, що навряд чи можна його переоцінити. Однак демократія без відповідальності неможлива, демократія без відповідальності перетворюється на вседозволеність, що ми й бачимо в Україні повсюдно, на всіх рівнях — від особистісного до найвищого державного. Демократія і відповідальність — дві складові єдиного цілого. Демократія необхідна в суспільстві, відповідальність — у державі, демократія — у колективі, відповідальність — в організації, демократія — у родині, відповідальність — у сім'ї.

Соціальна відповідальність — це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. У феномені соціальної відповідальності домінує моральний компонент, який має бути підкріплений юридичною відповідальністю. Соціальна відповідальність як концепція заохочує кожну людину враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

У комплексі різноманітних змін в українському суспільстві набирає сили трансформація структури традиційних цінностей. Кожна людина долучається до ціннісної системи суспільства у процесі соціалізації, тобто формування особистості за певними соціальними правилами, зразками, цінностями. На жаль, відповідальність як моральна цінність суттєво втратила свої позиції у кризові 90-ті роки XX століття і на бурхливому

початку ХХІ століття. Тому саме тепер соціальна відповідальність має стати індикатором та водночас ефективним інструментом реалізації суспільних цінностей у життєдіяльності людини, відбиваючи рівень її громадянської зрілості та моральності.

З кожним роком питання соціальної відповідальності стають дедалі актуальнішими для України, що пов'язано з багатьма групами причин, найважливішими з яких є глобалізація економічного простору, інтелектуалізація праці й виробництва загалом, зростання загрози техногенних та екологічних катастроф, соціалізація трудових відносин та ін. Це спричинило й активізацію політичних виступів та наукового опрацювання питань соціальної відповідальності, однак випадково чи цілеспрямовано абсолютна більшість розробок за цим напрямом стосується лише соціальної відповідальності бізнесу¹. Але, на наше глибоке переконання, помилково говорити про соціальну відповідальність лише бізнесу. Соціально відповідальною має бути передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів. Соціальну відповідальність мають також усі люди — члени суспільства. При цьому зауважимо, що на різних рівнях соціальна відповідальність має різне соціальне навантаження і здійснює різні соціальні функції.

Соціальна відповідальність має складну та багаторівневу структуру. У цій праці ми розглядаємо соціальну відповідальність на чотирьох рівнях — макроекономічному (соціальна відповідальність держави), мезоекономічному (соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства), мікроекономіч-

¹ Див. наприклад: *Баюра Д. О.* Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. О. Баюра // Україна: аспекти праці. — 2009 № 1. — С. 21—26; *Грішнова О. А.* Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8; *Калита П.* Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. — Частина перша. У світі і Європі / П. Калита // Світ якості України. — 2006. — № 1—2. — С. 4—9; *Будкина Е. К.* Корпоративная социальная ответственность как проявление организационной культуры / Е. К. Будкина // Науч. вест. МГТУ ГА. — 2008. — № 129. — С. 124—129; *CSR & Corporate Culture* [Electronic resource]. — Available from : <http://www.cca-institute.org/csr.html>; *C. Pitts* (ed.) *Corporate Social Responsibility: A Legal Analysis* / C. Pitts, M. Kerr, R. Janda. — Toronto : Lexis Nexis, 2009; *Sun, W.* *How to Govern Corporations So They Serve the Public Good: A Theory of Corporate Governance Emergence* / William Sun. — New York : Edwin Mellen, 2010.

ному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу) та особистісному (соціальна відповідальність людини, громадянина) (рис. 8.1). На кожному рівні соціальна відповідальність охоплює суб'єкти, об'єкти та інститути соціальної відповідальності, що є взаємозалежними й можуть одночасно або поперемінно виступати в різних із цих іпостасей. Будь-який суб'єкт соціальної дії, що усвідомлює її можливі наслідки, є автоматично і суб'єктом соціальної відповідальності.

Основними формами соціальної відповідальності є юридична, моральна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін. Найбільш давня серед них — моральна відповідальність. Політична і юридична форми виникають з розвитком держави, коли вона формує політичні і правові норми.

Об'єкт соціальної відповідальності уособлює в собі те, за що саме покладається (чи береться добровільно) відповідальність на суб'єкта соціальної дії. Інститут соціальної відповідальності — це інстанція, перед якою настає соціальна відповідальність, яка оцінює, контролює та регулює діяльність суб'єктів через заохочення відповідальної поведінки або застосування певних санкцій у разі порушення встановлених норм.

Соціальна відповідальність ґрунтується на комплексній і динамічній системі цінностей, властивих громадянам, соціальним групам, суспільству загалом, інститутам та органам державної влади й місцевого самоврядування, їх посадовим особам. Саме така система суспільних цінностей детермінує діяльність усіх учасників соціальних дій¹.

Як філософська та державно-управлінська категорія, соціальна відповідальність відображає ціннісно-правовий аспект суспільних відносин. Актуалізація цієї ідеї переносить наголос з відповідальності людини перед суспільством і державою на соціальну відповідальність держави перед суспільством і людиною.

¹ Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Харків, 2008. — С. 28.

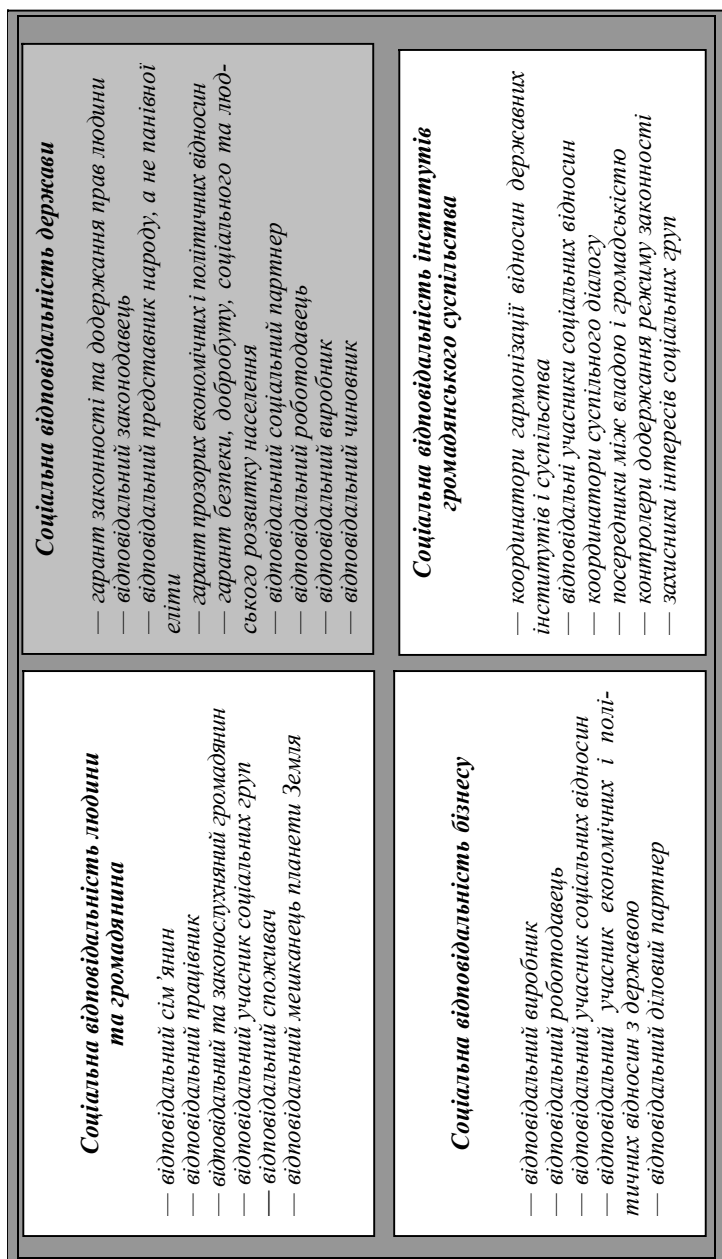


Рис. 8.1. Форми вияву соціальної відповідальності на різних рівнях

Як форма регуляції суспільної поведінки соціальна відповідальність означає сумлінне, відповідальне ставлення людини, посадової особи, органу державної влади, інституції, підприємства чи організації до своєї діяльності. У разі порушення названими суб'єктами прав та законних інтересів іншої сторони, невиконання своїх обов'язків і соціальної ролі стосовно до інших громадян соціальна відповідальність означає зазнання цими суб'єктами певних негативних наслідків.

Основними суб'єктами соціальної держави є: громадяни України; гарант Конституції — Президент України; вищий орган законодавчої влади — Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади — Кабінет Міністрів України; органи державної влади різного рівня та органи місцевого самоврядування; суб'єкти господарювання різних форм власності, профспілкові та громадські організації. Водночас усі ці суб'єкти є суб'єктами соціальної відповідальності, тобто в соціальній державі від усіх них очікується соціально відповідальна діяльність.

Соціальна відповідальність держави (органів державної влади різного рівня та органів місцевого самоврядування) має системоутворювальний, багатофункціональний зміст; вона створює справедливі і прозорі норми і правила, соціально відповідальне поле діяльності всіх інших суб'єктів суспільства. Соціальна відповідальність держави сприяє здійсненню всіх інших принципів сучасного державного управління, забезпечує позитивний імідж інститутів держави та її посадових осіб, стає обов'язковим засобом соціальної відповідальності на інших рівнях (зокрема, підприємств і громадян), запорукою соціального прогресу.

Разом з тим реалізується соціальна відповідальність на всіх рівнях (особистісному, корпоративному, інституціональному і державному) через дії конкретних людей — громадян, працівників і роботодавців, членів громадських об'єднань, державних службовців (див. рис. 8.1).

Соціальна відповідальність влади виявляється в ефективному державному управлінні країною, що забезпечує соціальний, ін-

новаційний, економічний, культурний, духовний розвиток суспільства. Вона означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне поліпшення умов життя в країні. Соціальна відповідальність влади передбачає звітування посадовців та державних інститутів перед громадськістю за виконання делегованих повноважень та обов'язків, зобов'язує їх бути відкритими, давати відповіді на болючі питання життя суспільства тощо.

Соціальна відповідальність громадянина виявляється в активній життєвій позиції, у максимальному розкритті свого творчого потенціалу, додержанні норм соціальної етики у відносинах з іншими людьми, з державою, з природою, у свідомому передаванні громадянином частини доходів (у вигляді податків) на суспільні потреби, у добродійній діяльності тощо.

Соціальна відповідальність бізнесу — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Малопоширеним, але, на нашу думку, найточнішим і найглибшим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як *відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу*.

Сутність соціальної відповідальності можна пізнати через форми її вияву, які на кожному з рівнів різні, тож вони розглядаються у відповідних розділах монографії.

Соціальна відповідальність може мати різні ступені розвитку. Наприклад, законслухняну людину, яка сумлінно працює, сплачує податки і не завдає нікому шкоди, можна вважати соціально відповідальною. Але ступінь цієї відповідальності можна багаторазово підняти, якщо свідомо робити добрі справи — допомагати ближнім, берегти і відновлювати природу, вести волонтерську або добродійну діяльність тощо. Так само різні ступені розвитку має і соціальна відповідальність бізнесу, про що йдеться в п. 1.2.3.

Основоположне значення формування й реалізації соціальної відповідальності всіх суб'єктів держави обумовлене тим, що вона:

- підвищує ефективність суспільства, сприяючи координації дій;
- створює сприятливий клімат для економічного зростання, підприємницької діяльності, соціального розвитку;
- зменшує соціальні, економічні, інвестиційні ризики;
- створює умови для стійкого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам;
- сприяє людському розвитку за всіма напрямками та ін.

У контексті запобігання системним кризам і подолання їх, розширення умов для соціального розвитку соціальна відповідальність сприяє:

- ощадливому споживанню (держави, організацій, громадян) — через перегляд потреб у бік їх раціоналізації, через соціальний маркетинг;
- розвитку людського і соціального капіталу на всіх рівнях — через відродження довіри, соціальної згуртованості, збереження добрих взаємин, підтримання кваліфікації;
- розвитку соціальних цінностей — честі, гідності, совісті, репутації, обов'язку, дружби; культивуванню національних та релігійних цінностей, здорового способу життя та ін.

Проведені нами дослідження беззаперечно доводять, що на шляху розвитку соціальної відповідальності в Україні виникає дуже багато як загальних, так і специфічних перепон. Умови формування й розвитку системи соціальної відповідальності в Україні суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями:

- 1) Україна ще й досі не подолала наслідків глибокої й гострої соціально-економічної кризи, яка вразила не тільки економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно;
- 2) ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціальної відповідальності ще лише формуються в нашій країні, соціальна орієнтація ринкової економіки поки що є, скоріше, декларацією, аніж фактом;

3) в Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення, що викликає невдоволення і конфронтацію;

4) суттєвою перешкодою на шляху цивілізованої соціальної відповідальності є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами;

5) вражаючим феноменом вітчизняної економіки є різноспрямованість особистих інтересів керівників і чиновників та соціально-економічної ефективності економічної діяльності;

6) в Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи соціально відповідальних відносин, але й склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами починаючи з органів державної влади;

7) держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян, сьогодні не виявляє соціальної відповідальності, не захищає громадянина — ані підприємця, ані найманого працівника;

8) поширеність тіньової економіки в Україні також не сприяє розвитку соціальної відповідальності. На тіньових підприємствах, як правило, не додержуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін.;

9) суттєвою перешкодою для становлення соціальної відповідальності стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, спричинене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціально відповідальної поведінки всіх суб'єктів держави.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціальної відповідальності і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються в набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібні наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціальної відповідальності, прийнятних для наших умов, розроблення ефективного механізму соціальної взаємодії.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є разом з тим важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. В індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою, тим більше в постіндустріальному суспільстві з економікою знань, об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально відповідальних відносин, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

Отже, відносини між соціальною державою, суб'єктами підприємництва і свідомими громадянами мають формуватися на основі взаємної відповідальності, яка є своєрідним способом обмеження політичної влади держави і створення цивілізованих рамок підприємницької діяльності та людської поведінки. Це виявляється у взятті державою конкретних зобов'язань, спрямованих на забезпечення інтересів громадян, у реальній відповідальності державних органів та посадових осіб за виконання їхніх обов'язків перед суспільством і громадянами. Соціальна держава закріплює в конституції та гарантує природні права людини, які постійно розширюються та вдосконалюються і суворо додержуються. Водночас інституції, підприємства і громадяни в такій державі безумовно додержуються встановлених правил, виконують свої обов'язки перед суспільством, державою, іншими людьми, обмежують свою діяльність соціально етичними нормами.

Національна ідея соціальної відповідальності в Україні може реалізуватися лише спільними зусиллями, тому її впровадження має стати першочерговим завданням для соціологів, політологів, економістів, працівників освіти, керівників бізнесу, політичних лідерів, представників усіх верств суспільства — як працівників, як батьків і як громадян. Адже діяльність органів державної влади, політичних, бізнесових та інших організацій здійснюємо ми — люди, громадяни, тож і відповідальність здійснюється через відповідальних людей. У відповідь на зростаючі загрози деморалізації й комерціалізації всіх аспектів суспільного життя в Україні слід нарощувати зусилля щодо впровадження ідеї соціально відповідальної діяльності.

І, підсумовуючи, зазначимо, що якщо ХХ століття було століттям економічного розвитку і соціальних трансформацій, то ХХІ століття має стати століттям людського розвитку і соціальних інновацій, найважливішою з яких, як бачиться нам сьогодні, є впровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях — від глобального до особистісного. Природа цієї вкрай важливої соціальної інновації ще не цілком нам зрозуміла, і способи її реалізації потребують дальшого дослідження, однак безсумнівною й очевидною є нагальна її необхідність не тільки для розвитку, а й навіть для самозбереження нашого суспільства.

8.2. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Популярність ідей соціальної відповідальності викликала багато питань і поставила перед наукою безліч завдань з приводу поширення практики соціально відповідальної діяльності, включаючи такі як вимірювання ефективності соціальних ініціатив, державне заохочення соціальної відповідальності, упровадження цих ідей через систему соціального партнерства та багато інших. З-поміж цих важливих проблем, які розглянуто в інших розділах монографії, вирізняється актуальністю питання впровадження соціальної відповідальності через корпоративну культуру організації та виникнення такого явища і, відповідно, поняття, як «корпоративна культура соціальної відповідальності».

Соціальна відповідальність як глибинна сутнісна, моральна основа всієї діяльності відповідальної людини, підприємства, інституції, держави має бути інтегрована в загальну місію, у цілі та завдання, у всі бізнес-процеси й усі конкретні справи кожного працівника, громадянина, державного службовця. Корпоративна культура являє собою такі механізми й інструменти, за допомогою яких ідеї соціальної відповідальності перетворюються на щоденні, реальні, усвідомлені або підсвідомі дії.

У розвинутих країнах питанням взаємовідносин бізнесу з зовнішнім та внутрішнім середовищем, впливу підприємств на зовнішнє середовище, суспільство, своїх працівників, збільшення суспільної корисності економічної діяльності приділяється увага вже кілька десятиліть. В Україні ж відповідні ідеї набули популярності і почали поступово впроваджуватись у практику діяльності прогресивних підприємств лише останніми роками. Зокрема, у 2006 р. 34 українських та міжнародних компаній приєдналися до ініціативи Глобального договору.

Важливо нагадати, що 28 жовтня 2010 р. був ухвалений міжнародний стандарт ISO 26000:2010¹ «Керівництво із соціальної відповідальності», який дає визначення корпоративної соціальної відповідальності, характеристики її принципів, основних тем та проблем, що стосуються соціальної відповідальності, описує способи інтеграції соціальної відповідальності в корпоративні стратегії.

Тож соціальна відповідальність — відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка:

- узгоджується зі стійким розвитком та благоустроєм суспільства;
- ураховує очікування заінтересованих осіб;
- відповідає чинному законодавству та узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- упроваджена в усій організації².

Сутність соціально відповідального ведення бізнесу як основи стійкого розвитку компанії полягає у створенні сприятливих умов для реалізації довгострокових стратегій розвитку бізнесу на основі додержання балансу інтересів і очікувань заінтересованих сторін (про це детально йдеться в підрозд. 1.2).

Корпоративна культура і соціальна відповідальність як суспільні явища та складові суспільних відносин тісно взаємо-

¹ Керівництво із соціальної відповідальності ISO 26000:2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.csm.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=633:1-iso-26000-&catid=4

² Там само.

зв'язані та мають обопільний вплив. Численні дослідження доводять, що успішні компанії характеризуються високим рівнем корпоративної культури, яка формується у результаті зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації на благо всіх заінтересованих сторін. Недарма основні цінності і призначення таких, скажімо, гігантів, як «Hewlett Packard», «Procter and Gamble», «Sony», «Motorola», залишаються незмінними, коли стратегія і практика бізнесу безперервно адаптуються до мінливого світу.

Теоретичний аналіз досліджень корпоративної культури засвідчив її наростаючу роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства, досягненні високої конкурентоспроможності, стратегічної стійкості, розвитку соціально-трудових відносин. Корпоративна культура охоплює дедалі більшу частину явищ духовного й матеріального життя колективу. Тому цілеспрямоване формування корпоративної культури є необхідним чинником ефективного використання людського капіталу підприємства, реалізації його стратегії, підвищення рівня управління, згуртованості команди. Підприємство використовує корпоративну культуру як стратегічний мотиваційний ресурс, який спрямовує співробітників на досягнення цілей.

До найбільш значущих характеристик корпоративної культури можна віднести: рівень усвідомлення працівником свого місця в компанії (групі), наявність чітких норм поведінки, усталеного типу управління, культури спілкування, системи комунікацій, ділового етикету, традицій компанії, трудової етики, розуміння відповідальності та обов'язків тощо. Відповідно до цього корпоративна культура — це набір найбільш важливих правил і норм, що сприймаються членами організації й виявляються в задекларованих цінностях, які задають людям орієнтири поведінки та діяльності.

Структура корпоративної культури містить такі складники: 1) домінантні цінності (основні внутрішні цінності організації, яких мають дотримуватись і поділяти всі її члени); 2) філософія (напрацьована організацією політика, що відбиває її уявлення про те, як варто поводитися з внутрішніми (тобто співробітниками) і зовнішніми клієнтами організації); 3) норми (чинні стан-

дарті поведінки, що показують належне ставлення до праці); 4) форми поведінки (форми взаємодії членів організації для вияву поваги або демонстрації прийнятої поведінки — загальна мова, термінологія, ритуали); 5) правила (в організації існують чітко встановлені правила поведінки); 6) організаційний клімат (загальне враження, яке виникає від дизайну приміщення компанії, стилю управління, способу спілкування співробітників між собою, із клієнтами та іншими сторонніми особами).

Поняття *корпоративна культура*, як правило, асоціюється з позитивними характеристиками діяльності організації і трудового колективу. Але слід підкреслити, що нерідко на підприємствах (особливо на вітчизняних, але не тільки) домінують цінності, які не можна назвати прогресивними. Яскравим прикладом такої культури є так званий «економізм» — орієнтація лише на економічні результати, гонитва за прибутком, марнотратство і хизування багатством (про це ми писали в підрозд. 1.2). Наприклад, останніми роками набули популярності гучні та дорогі корпоративні свята, на яких величезні суми витрачаються на виступи популярних артистів, на дорогі продукти й алкогольні напої. Навряд чи такі заходи дають багато користі для формування команди відповідальних професіоналів, для підвищення лояльності і трудової мотивації працівників. Водночас кошти, витрачені на таке «корпоративне споживання» можна було б перетворити на соціальні інвестиції, які дали б значно більший ефект для досягнення стратегічних цілей організації.

Можна стверджувати, що корпоративна культура, не пронизана цінностями соціальної відповідальності, де-факто не є чинником прогресивної соціальної динаміки навіть на рівні підприємства. Для досягнення такої динаміки потрібно формувати корпоративну культуру соціальної відповідальності. За нашим визначенням *корпоративна культура соціальної відповідальності* — це набір правил та норм, які задекларовані в організації як пріоритетні та спрямовані на забезпечення відповідального ведення бізнесу та впровадження соціальних та екологічних норм як основи будь-якої діяльності. Головним суб'єктом корпоративної культури соціальної відповідальності, з одного боку, є працівники, які відповідально ставляться до виконання своїх обов'язків та

заінтересовані в установленні сприятливого соціального та екологічного клімату як у своєму колективі, у громаді, так і на макрорівні. З іншого боку, суб'єктом корпоративної культури соціальної відповідальності є компанія, що встановлює та поширює для працівників певні принципи відповідальної поведінки та використовує ці принципи для побудови власної стратегії, маючи на меті поліпшити (або, принаймні, зберегти) наявний соціальний клімат та екологічне середовище.

Культура соціальної відповідальності віддзеркалює специфіку соціальних відносин, які виникають у всіх сферах людської діяльності. У виробничій, підприємницькій сфері вона постає як корпоративна культура соціальної відповідальності, в якій взаємозв'язки між людьми, колективами ґрунтуються на усвідомленому ставленні до вчинків, що здійснюються з узгодженням потреб суспільства та окремої особи. Взаємозалежність між культурою та результатами роботи багато в чому визначається змістом тих цінностей, які сприймаються конкретно культурою в організації. Зміст корпоративної культури соціальної відповідальності визначається цінностями збереження і розвитку суспільства, природи, людини. Він впливає на спрямованість відносин і визначається не простим набором дій, а тим, як вони пов'язані між собою і які зразки поведінки вони формують.

Соціальна відповідальність як основа всіх бізнес-процесів має бути інтегрована в загальну діяльність організації. Відповідна корпоративна культура створює і надає надійні засоби, за допомогою яких корпоративна соціальна відповідальність перетворюється на реальні дії. Інструменти втілення соціальної відповідальності у корпоративну культуру і практичну діяльність підприємств називають корпоративними соціальними ініціативами. Використовуючи класифікацію корпоративних соціальних ініціатив, розроблену Ф. Котлером¹, ми простежили взаємозв'язок корпоративної культури і соціальної відповідальності в таких напрямках діяльності компанії:

1. *Просування доброчинної справи*: компанія надає кошти, грошові та інші корпоративні ресурси, аби привернути увагу суспільства до певної соціальної проблеми, допомогти зібрати кош-

¹ Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність / Філіп Котлер, Ненсі Лі. — К. : Стандарт, 2005. — С. 25—26.

ти, залучити учасників та волонтерів. Компанія може самостійно ініціювати ідею та просувати її передусім через своїх працівників або може бути партнером у цій справі.

2. *Доброчинний маркетинг*: компанія зобов'язується робити внески чи відраховувати відсотки від обсягів продажу на доброчинну справу. Зазвичай ця ініціатива розрахована на певний час, певний продукт і певну доброчинну справу. За цим сценарієм компанія найчастіше об'єднується з неприбутковою організацією на взаємовигідних умовах, для того щоб збільшити обсяги продажу певного продукту і залучити фінансові ресурси для доброчинності. У цьому разі корпоративна культура соціальної відповідальності поширюється на всіх стейкхолдерів, від цього виграють абсолютно всі, адже й споживачі дістають можливість підтримувати благородну справу.

3. *Корпоративний соціальний маркетинг*: підприємство підтримує розроблення та проведення кампаній за зміну певних типів поведінки (звичок), для того щоб поліпшити суспільне здоров'я чи безпеку, сприяти захисту довкілля чи розвитку громади. Характерною особливістю такої ініціативи є зосередженість на поведінкових змінах, що відрізняє її від просування суспільно корисної справи, яке сконцентроване на підтримці заходів для популяризації, збору коштів та залучення волонтерів. Компанія може розробити й провести кампанію за зміну поведінки самотужки, але найчастіше запрошуються до партнерства урядові установи та (або) неприбуткові організації. У такий спосіб корпоративна культура соціальної відповідальності позитивно впливає на культуру громади і суспільства загалом.

4. *Корпоративна філантропія*: компанія робить пожертви безпосередньо благодійній організації або акції, найчастіше у формі грошових грантів, подарунків, товарів чи послуг. Це, напевно, найбільш традиційна з усіх корпоративних соціальних ініціатив, яку практикують уже не одне століття. У цьому разі корпоративна культура соціальної відповідальності поширюється і на працівників.

5. *Волонтерська робота на користь громади*: компанія, діяльність якої ґрунтується на цінностях соціальної відповідально-

сті, підтримує й заохочує працівників, роздрібних продавців та франчайзі допомагати місцевим громадським організаціям та ініціативам. Це може бути програма однієї компанії (наприклад, працівники високотехнологічної компанії ведуть комп'ютерні класи в місцевих школах) або в партнерстві з некомерційною організацією. Компанія може сама організовувати волонтерську діяльність або підтримувати своїх працівників, які самостійно вибирають сферу волонтерства, частково оплачуючи їхній час та фінансуючи створення баз даних волонтерів.

6. *Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу:* компанія на власне розуміння запроваджує практику ведення бізнесу та робить інвестиції, які сприяють зростанню добробуту в громаді та збереженню довкілля. Ініціативи можуть розроблятися і реалізовуватися однією організацією або в партнерстві з іншими, але корпоративна культура соціальної відповідальності однозначно сприяє залученню до цих ініціатив стейкхолдерів.

В Україні корпоративна культура та корпоративна соціальна відповідальність поширені переважно на підприємствах, які є лідерами ринку. Наука не має доказів того, що саме корпоративна культура соціальної відповідальності приводить компанію і до фінансового успіху, але є численні підтвердження практики щодо того, що відповідальна поведінка створює сприятливе середовище і примножує успіх. Часто успішні підприємства, що працюють в Україні, мають іноземні інвестиції або є повністю іноземними компаніями. Це певною мірою прискорює поширення в Україні соціально відповідального менеджменту. Нефінансові звіти таких компаній є основним джерелом інформації про корпоративні соціальні ініціативи, які впроваджує організація. Компанії також можуть розмішувати інформацію про свою соціальну діяльність на власних вебсторінках або в засобах масової інформації, і саме складання і публікація нефінансових звітів є виявом високого рівня корпоративної культури підприємства. Водночас слід зазначити, що згідно з класифікацією ступенів соціальної відповідальності, запропонованою авторами у п. 1.2.3 цієї монографії, компанії з високим рівнем корпоративної культури, які регулярно складають і оприлюднюють нефінансові звіти і роблять для свого

колективу, громади і суспільства більше, ніж вимагає законодавство, характеризуються розширеним ступенем соціальної відповідальності. Кожне з цих підприємств має ще багато резервів на шляху до вищого ступеня відповідального ведення бізнесу.

В Україні ситуація така: зі 100 найбільших компаній лише 10 складають нефінансові звіти. Для порівняння: із 250 найбільших компаній у розвинутих країнах подібні звіти готують 80 %, а з 2,2 тис. компаній у 22 країнах, що розвиваються, — 45 %¹.

З ініціативи Глобального договору ООН в Україні спеціалістами спілки «Соціально відповідальний бізнес» були проаналізовані всі соціальні звіти, які склалися з 2006 р. до кінця 2010 р. За цей час було зроблено та опубліковано лише 56 соціальних звітів, підготовлених 39 компаніями. Зі складених 56 соціальних звітів: 48 були підготовлені у форматі звіту про прогрес (такий звіт повинні складати всі підписанти Глобального договору щороку), 7 — згідно зі стандартом GRI (міжнародна система показників), 6 — в інших формах (були підготовлені компаніями, які не входять до складу Глобального договору)².

Проблема полягає в тому, що більшість компаній охоче описують позитивні практики ведення бізнесу, проекти і програми, які були реалізовані. Найчастіше це програми, спрямовані на розвиток людського капіталу, — поліпшення умов роботи, особливо на виробництві, проведені тренінги та інші освітні заходи. Ще одна популярна тема — дії з охорони навколишнього середовища. Багато місця у звітах відводиться доброчинності і співпраці з місцевими спільнотами.

Утім є дві основні відмінності української нефінансової звітності від передових світових практик. Перша — це брак кількісних даних за суттєвими показниками. Друга — у більшості звітів немає інформації про цілі та стратегії розв'язання проблем. Так,

¹ О чем молчат нефинансовые отчеты // Дело [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://delo.ua/business/o-chem-molchat-nefinansovye-otche-142846/>

² Там же.

фактично лише у звітах, підготовлених за міжнародними стандартами компаніями «СКМ», ДТЕК, «Метінвест» і «Оболонь», наведені цифри про нефінансові аспекти діяльності компанії. Адже саме така інформація є найбільш цінною для стейкхолдерів, а її відсутність ставить під сумнів об'єктивність звіту і знижує його цінність.

Звичайно, соціальна звітність — справа добровільна, а отже, компанії не зобов'язані надавати громадськості негативну інформацію. Але заінтересовані сторони мають право знати і чекають, що у звітах компанія розповість про свої чіткі плани щодо конкретних проблем і за допомогою конкретних цифр озвучить, як вона планує вирішити ці проблеми. Наприклад, як планує поліпшити якість трудового життя працівників, коли планує повністю рекультивувати землю, яка постраждала від виробництва у регіоні присутності, які передбачено заходи екологічного характеру та ін. Ще одна проблема, про яку мовчать компанії, — це антикорупційна діяльність. Лише одиниці говорять про те, що в них є правила вибору партнерів і співпраці з ними, наймання працівників і підрядників.

У 2010 р. спільнота «Соціально відповідальний бізнес» провела дослідження, метою якого було прогнозування тенденцій нефінансових звітів в Україні¹. Для цього було опитано 15 керівників компаній, що готують нефінансові звіти (із 38), і на основі цього одержані такі дані щодо того, як компанії планують розвивати свою нефінансову звітність (% опитаних):

- збільшимо масштаби діяльності — 67;
- більше сконцентруємо увагу на питаннях екології — 27;
- більше звернемо увагу на соціальні програми — 40;
- більше уваги приділимо висвітленню економічних і фінансових показників — 17;
- плануємо виходити на якісно інший рівень за показниками GRI — 30;
- залучимо більше груп впливу для підготовки звіту — 40;
- будемо активніше просувати звіт для здобуття більшої економічної вигоди — 43.

¹ О чем молчат нефинансовые отчеты // Дело.

Як бачимо, більшість керівників планують збільшити масштаби діяльності, упроваджувати нові соціальні ініціативи. Важливим для багатьох є активніше просування звіту, що фактично відображає економічні, корисливі цілі підприємств. Суттєве значення має й підвищення уваги до нових соціальних програм.

Оцінюючи поточну ситуацію в розвитку корпоративної культури соціальної відповідальності в Україні, можна дійти таких висновків:

- держава поки що не відіграє вирішальної ролі в заохоченні, підтримуванні, організації соціально відповідальної діяльності на всіх рівнях і не створює взірців культури соціальної відповідальності на державних підприємствах і в установах;

- лише мізерна частка вітчизняних підприємств звернулася до ідей соціальної відповідальності та корпоративної культури й має суттєві здобутки у практичній їх реалізації, загалом же український бізнес ще не усвідомлює себе як носія позитивної соціальної місії і прогресивної культури;

- відповідальна ділова еліта України все ще не сформувалась як впливова суспільна сила.

З огляду на зазначене потрібно шукати ефективні способи дальшого просування ідей соціальної відповідальності та імплементації їх у корпоративну культуру на підприємствах України.

Методи зміни культури організації співзвучні методам розвитку і підтримки культури. До них належать: зміна об'єктів та предметів уваги з боку менеджера, зміна стилю управління в організації, перепроєктування ролей та зміна фокусу в програмах навчання, зміна критеріїв мотивації та стимулювання, зміна акцентів у кадровій політиці, зміна організаційної символіки та іміджу тощо. Варто зазначити, що зміни в поведінці можуть привести до змін у культурі так само, як і зміни в культурі можуть вплинути на поведінку. У цьому виявляється взаємозв'язок корпоративної культури та соціальної відповідальності. Так, ціннісні орієнтири персоналу можуть стати імпульсом до здійснення соціальних ініціатив компанією (наприклад, допомога знедоленим чи добровільне прибирання території). З іншого боку, лояльна політика компанії, адекватність менеджерів, прозорість у відносинах зі стейкхолдерами можуть позитивно вплинути на весь робочий процес, на продуктивність, лояльність та особисту культуру працівників.

Зміни в корпоративній культурі мають відбуватися тоді, коли наявна культура не забезпечує належного рівня досягнення стратегічних цілей, виконання соціальних ініціатив. Інакше кажучи, це потрібно в разі змін правил гри, до яких можна віднести посилення організаційної ефективності та моралі, докорінну зміну місії організації, посилення міжнародної конкуренції, значні технологічні зміни, важливі зміни на ринку, злиття та поглинання компаній, швидке зростання організації, а також макрокультурні зміни.

Культуру соціальної відповідальності потрібно впроваджувати через зміни в поведінці. Для успіху цього процесу необхідно створити такі умови, щоб люди не могли виправдовувати свою нову поведінку «старою культурою». Ціннісні орієнтири мають бути не тільки заявлені, але й стати невід'ємною частиною стилю управління та передаватися на нижчі рівні організації з усіма деталями.

У зв'язку з проблемою соціальної відповідальності особливо нагальним стає питання про відповідну моральну підготовку політиків і лідерів, керівників державних інституцій і бізнесових організацій. Створення і розвиток соціально відповідальної політичної чи ділової структури багато в чому, а найчастіше — вирішально залежить від її керівника, менеджерів усіх рівнів. Про це докладно йдеться в працях відомого теоретика соціально відповідального маркетингу Ф. Котлера¹. Практику відвертого, зухвалого хизування багатством, що стала популярною серед українських олігархів, політиків і членів їхніх родин, зневаги до усього національного (що виявляється у пріоритетах відпочинку, навчання дітей і навіть вкладення капіталів за кордоном), втаємничення власників великого і середнього бізнесу, змови бізнесу і влади тощо повинні засуджувати, а не підтримувати і засоби масової інформації, і громадські організації, і виборці.

Формування корпоративної культури соціальної відповідальності відбувається в умовах вирішення двох важливих проблем: зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Соціальна відповідальність через взаємодію з корпоративною культурою може

¹ Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Ненсі Лі. — К., 2005.

принести максимум користі суспільству та самій організації за додержання таких умов:

- вибір такого напряму соціально відповідальної діяльності, який логічно вписується в стратегію організації і не суперечить її цінностям та стилю ведення бізнесу;
- готовність організації виділяти ресурси на соціально відповідальну діяльність;
- уміння менеджменту організації вимірювати ефективність соціальних ініціатив і грамотно використовувати свої досягнення в даній сфері.

Для імплементації ідей соціальної відповідальності в корпоративну культуру організації варто застосовувати такі заходи, як розроблення й упровадження морально-етичних кодексів, створення комітетів з етики, використання соціального аудиту, проведення семінарів, тренінгів, ділових ігор з питань етики та ін.

Упровадження ідеології соціальної відповідальності в корпоративну культуру організації, як уже зазначалося, потребує також зовнішньої адаптації. Зовнішня адаптація полягає у приведенні політики компанії у відповідність до прогресивних вимог, пріоритетів та правил (законів) тієї місцевості і тієї громади, в яких компанія працює. Важливими є визначення соціальної політики держави та прогнозу щодо її майбутнього розвитку, формулювання та реалізація прогресивної національної ідеї, якою, на нашу думку, має стати ідея соціальної відповідальності на всіх рівнях.

Сьогодні в Україні, на наш погляд, назріло завдання перерозподілу соціальної відповідальності між державою, громадським некомерційним сектором, бізнесом та громадянами. Це передбачає таке: дальший поділ систем соціального забезпечення та соціального страхування, політику підвищення частки зароблених доходів громадян; перехід до адресної допомоги в індивідуальних важких життєвих ситуаціях; формування сектору соціальної економіки через роздержавлення соціального обслуговування, розвиток малого бізнесу та благодійних організацій; перехід від нормативного регулювання в соціальній сфері до опори на соціальні ініціативи громадян; запровадження механізму соціального замовлення; перехід від безпосереднього роз-

поділу бюджетних та позабюджетних коштів на соціальні потреби до соціального інвестування з широким залученням державних ресурсів. У цій справі основними, спільними завданнями для громадських і некомерційних організацій є налагодження соціального партнерства, запровадження механізмів ефективної взаємодії, суворе додержання чинних законів і моральних норм.

8.3. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІННОСТЕЙ ЛЮДИНИ І ЦІННОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Актуальність дослідження проблематики взаємозв'язку цінностей людини і цінностей організації в системі соціальної відповідальності визначається тим, що в будь-якій компанії такі феномени, як *цінності, віра, культура*, у тім числі *культура відповідальності*, з одного боку, формуються людьми (передусім керівниками, але не лише ними), а з другого боку, мають глибинний і потужний вплив на управління персоналом, навіть якщо вони не описані в документах, не оприлюднені на плакатах, не оголошуються на зібраннях і офіційних нарадах. Вони суттєво впливають на прийняття керівниками управлінських та стратегічних рішень, на поведінку працівників компанії у буденних, а особливо у критичних ситуаціях.

Бізнес, керований цінностями, розпочав своє життя в Україні не так давно, з приходом на вітчизняний ринок міжнародних компаній та прогресивних стандартів управління персоналом. Щоб підняти рівень управління і заслужити повагу іноземних стейкхолдерів, українські компанії у своїх документах та на своїх сайтах почали декларувати цінності. Це не потребувало значних ресурсів і давало моральне задоволення прозахідним виглядом веб-сторінки та маркетингових документів. Водночас в українських представництвах міжнародних компаній менеджери вивчали їхні глибинні організаційні цінності. З часом цінності проникли в маркетингові матеріали, річні звіти, корпоративні брошури, а разом з тим управління згідно з ціннос-

тями стало важливою складовою сучасного наукового менеджменту і в Україні. Тому потребує глибокого наукового дослідження висвітлення ролі та місця цінностей (зокрема соціальних) у сучасному бізнесі та визначення взаємовпливу цінностей людини й організації в системі соціальної відповідальності.

Звернемося до визначення сутності цінностей та їх місця в сучасних корпоративних системах. Аналіз літературних джерел та практики бізнесу свідчить, що *цінності* охоплюють широке коло елементів і можуть стосуватись освіти, релігії, лояльності, патріотизму, конфлікту інтересів, ставлення до клієнтів та ін. М. Рокіч¹ визначив цінності як глибокі переконання, які визначають дії та судження людини в різних ситуаціях. Він поділяє всі цінності на дві великі групи: цінності-цілі та цінності-засоби. Цінності-цілі (базові) — це переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування заслуговує на те, щоб до неї прагнути. Цінності-засоби (інструментальні) — це переконання в тому, що певний спосіб дій або характеристика особистості є кращими у будь-якій ситуації. Базові цінності важливі для людини самі по собі, а інструментальні — уособлюють спосіб досягнення цих цілей. На нашу думку, соціальна відповідальність належить до базових цінностей людини, однак вона має бути багаторазово розвинена в інструментальних цінностях щоденної поведінки людини як працівника, споживача, сім'янина, учасника соціальних груп.

Цікаву класифікацію цінностей людини запропонував Г. Олпорт²:

- 1) теоретичний інтерес до виявлення істини за допомогою аргументування та систематичних роздумів;
- 2) економічний інтерес до корисності, практичності, нагромадження багатства;
- 3) естетичний інтерес до краси, форми, гармонії;

¹ Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-opredeleniya-tsennostnykh-orientatsii-m-rokicha>

² Олпорт Г. Личность в психологии / Г. Олпорт. — М. : КСП+ ; СПб. : Ювента, 1998. — 345 с.

4) соціальний інтерес до людей та любові як відносин між людьми;

5) політичний інтерес у здобутті влади і впливу на людей;

6) релігійний інтерес до єднання та розуміння Всесвіту.

Зрозуміло, що ієрархія цих цінностей, як і сила дії кожної з них у різних людей різна. Відповідно, і поведінка людей, їхня реакція на події й чинники зовнішнього середовища дуже різні. Оскільки велика частина життя людини проходить на роботі, в організації, то перед сучасним менеджментом постає важливе завдання гармонізації цінностей і цілей працівників із планами розвитку підприємства, зокрема, через активізацію тих цінностей (наприклад, соціальної відповідальності), які відповідають цілям забезпечення стратегічної стійкості компанії

Використовуючи відкриття К. Г. Юнга і Е. Кассирера¹ про те, що цінності, які проникають глибоко в підсвідомість, спливають як символи, а не як абстрактні етичні поняття, менеджери західних корпорацій прагнуть культивувати ціннісні настанови компанії в картинах і образах. На їхню думку, абстрактно-етичні цінності викликають інтерес лише у філософів-етиків. Але якщо ці цінності виявляються у вигляді образів, вони відразу ж починають працювати в уяві людей. Це розкриває центральне поняття, приховане за символами і міфами, за мовною культурою. Ще міцніше закріплюються цінності, якщо вони підтверджуються щоденною практикою відповідальної поведінки як самої людини, так і інших людей, що оточують її в організації.

У запропонованій Ю. Лотманом концепції аутокомунікації, яка високо цінується в менеджменті розвинутих країн, виділяються два аспекти культури. Перший — технологічний, пов'язаний з інформаційно-масовою комунікацією, і другий — особистісний, який розглядає культуру як частину особистості самого суб'єкта. Образно-особистісний характер культурних цінностей обумовлює код у спілкуванні, завдяки якому текст виробничої ситуації сприймається, інструкції перетворюються в особистісно значущі регулятиви. Завдяки процесу аутокомунікації працівник сприймає виробничу інструкцію до самого себе і відчуває себе учасником, героєм інструк-

¹ Кассирер Э. Опыт о человеке // Э. Кассирер. Избранное. — М., 1998.; Юнг К. Г. Душа и миф. Шесть архетипов / К. Г. Юнг. — К. ; М., 1997.

ції або звіту¹. Аутокомунікація у вигляді співвідносності інформації зі своїм власним «Я» дозволяє сприймати стратегію компанії як результат власних дій, власної активності й відповідальності, а успішну роботу фірми — як високу оцінку власних дій.

Управління ірраціональним, на думку теоретиків корпоративної культури, не містить у собі нічого таємного. Це «...не містика, а лише один із пластів існування цінностей... Цей більш глибинний світ цікавить адміністратора і бізнесмена, як професора філософії або артиста»². Пошук цих образів — пошук творчості. Особистісно-змістовий рівень цінностей, емоційно забарвлений, образний, не завжди усвідомлюваний, сприяє перетворенню організаційної стратегії фірми у норми життя працівників, в їхні внутрішні мотиви.

М. Г. Артеменко³ зазначає, що особистісні цінності розглядаються як центральний компонент мікрокультур, який визначає ритуалізованість професійних дій і форм спілкування. За своїм предметним змістом особистісно-змістова система цінностей у сучасних передових компаніях включає гордість за продукцію, якість праці і віру в людський потенціал працівників⁴. Для формування особистісно-змістових цінностей у корпоративній культурі широко використовуються рольові, символічні компоненти дій. Наприклад, в одній із фірм правила обслуговування персоналом клієнтів оформлені спеціальною термінологією, яка відображає філософію бізнесу: працівники — члени «трупів», робота працівників з відвідувачами — «гра акторів на сцені», а самі відвідувачі — «глядачі».

У табл. 8.1 подано рейтинг цінностей, що їх декларують українські компанії (за результатами досліджень Львівської бізнес-школи)⁵. Як бачимо, відповідальність як окрема цінність по-

¹ Compulsive technology. Computere as culture / Ed. by Sclomonides T.d. 1985. Culture [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.personal.in.ua>

² Ibid.

³ Артеменко М. Г. Соціокультурні виміри мотивів діяльності в корпоративній мікрокультурі / М. Г. Артеменко // Наукові записки ХУПС. — Вип. 2 (33). — 2009. — С. 187.

⁴ Зазначимо, що всі ці цінності є, з одного боку, складовими, а з другого — уміщують у себе соціальну відповідальність як базову цінність.

⁵ Арапетян А. Куплю цінності, дорого [Електронний ресурс] / Антон Арапетян. — Режим доступу :

<http://www.lvbs.com.ua/exch/file/values %20article.pdf>

сідає четверту позицію, але слід наголосити, що всі інші цінності, з одного боку, є складовими, а з другого — містять у собі соціальну відповідальність як базову цінність. Наприклад, орієнтованість на клієнта є основою відповідальності компанії перед споживачами. Культивууючи таку цінність, організація відбирає персонал за ознакою готовності задовольняти потреби споживача і далі розвиває у працівників ці компетенції.

Таблиця 8.1

**РЕЙТИНГ ЦІННОСТЕЙ,
ЩО ЇХ ДЕКЛАРУЮТЬ УКРАЇНСЬКІ КОМПАНІЇ**

Цінність	Частота
1. Орієнтованість на клієнта	60
2. Команда	55
3. Професіоналізм	47
4. Відповідальність	45
5. Якість	45
6. Партнери, партнерство	40
7. Інноваційність	33
8. Успіх, прагнення перемагати	31
9. Лідерство	31
10. Індивідуальний підхід	30
11. Досвід	30
12. Відкритість	29
13. Навчання, удосконалення	25
14. Повага	23
15. Довіра	23
16. Орієнтованість на результат	22
17. Надійність	20

Закінчення табл. 8.1

Цінність	Частота*
18. Доступність	20
19. Ініціативність	19
20. Порядність	18
21. Стабільність	17
22. Новаторство	15
23. Амбітність	13
24. Незалежність та неупередженість	10
25. Конфіденційність	10
26. Простота	10
27. Справедливість	9
28. Прозорість	8
29. Свобода	7

* Відсоток компаній, що декларують цінність. Показник відображає, наскільки часто цінність використовується серед компаній, що декларують цінності.

Цінності в житті людини відіграють у край важливу, можливо ключову, роль. Як зазначав В. Франкл, «...людину перш за все цікавить не реалізація її “Я”, а реалізація цінностей та змістовних можливостей, які слід шукати, скоріше, в навколишньому світі, ніж усередині її самої. Людині потрібний той різновид внутрішнього напруження, який підтримує її постійну орієнтацію на реалізацію конкретних цінностей, на реалізацію сенсу її існування»¹.

Для того щоб система цінностей позитивно впливала на результати діяльності компанії, необхідно, щоб система цінностей працівника збігалась із системою цінностей компанії, а система цінностей компанії була інтегрована у стратегію розвитку і забезпечувала її реалізацію. Тоді працює ефект синергії і компанії

¹ Франкл В. Десять тезисов о личности / Виктор Франкл ; пер. Е. Патяевой под ред. Д. Леонтьева [Электронный ресурс] — Режим доступа : http://psylib.org.ua/books/_franv02.htm

вдається найближче підійти до втілення стратегії і досягати поставлених цілей.

Цінності і, зокрема, соціальна відповідальність як базова цінність мають бути фундаментом культури та кадрової політики компанії. Це дієвий інструмент, який є вагомим мотиваційним фактором для працівників на шляху досягнення як особистих цілей, так і стратегічних цілей компанії. Цінності можна поділити на ті, що мають позитивний вплив на функціонування корпоративної системи, та на ті, що впливають негативно. Цінності позитивного впливу — це ті, що підтримують вигідну для компанії поведінку працівників і допомагають втілити стратегічні цілі компанії. Наприклад, якщо цінністю компанії є соціальна відповідальність, то працівники, які ставляться відповідально до клієнтів, до роботи, до підтримання кваліфікації, до навколишнього середовища, демонструють реальну цінність соціальної відповідальності для компанії. Це обумовлює лояльність стейкхолдерів і забезпечує компанії й кожному її працівнику розвиток та успішне майбутнє.

Найбільш типовими сферами, де соціальна відповідальність як базова цінність прямо або опосередковано впливає на результати роботи корпоративної системи, є показники роботи, компетентність, професійність, конкурентоспроможність, інновації, якість, обслуговування клієнтів, робота в команді, турбота про людей.

Не тільки цінності суттєво впливають на функціонування корпоративної системи, але й корпоративна система впливає на цінності працівника. Наприклад, якщо в компанії однією з найважливіших цінностей є розвиток, то цінності працівників такої компанії мають виявлятися у прагненні до розвитку. У даному аспекті розвиток і саморозвиток мають стати цінністю переважної більшості працівників компанії.

Важливо, що корпоративні цінності можна змінити лише як складову корпоративної культури. Змінюючи цінності, ми змінюємо культуру, і навпаки. Для цього необхідне свідоме прагнення топ-менеджерів, адже важелі, які впливають на корпоративну культуру, є зазвичай в руках керівництва. Саме керівники повинні вносити і пропагувати в компанії прогресивні цінності і норми поведінки, передусім соціальну відповідальність як базову цінність. Змінювати корпоративну культуру повинна сильна і впли-

вова команда, до складу якої входять основні заінтересовані ініціатори процесу змін. Найдієвішими засобами для закріплення нових цінностей є:

- чітке визначення об'єктів, на які спрямовують свою відповідальність керівники через увагу, оцінку та контроль;

- стиль і тактика реагування керівників на важливі події та кризи;

- виважений, чіткий розподіл функцій працівників, вчасне навчання та зрозумілий інструктаж;

- чітке визначення і доведення до працівників критеріїв розподілу винагород та службового зростання;

- чіткі критерії для відбору, наймання на роботу, просування, одержання завдань і доручень.

Важливими засобами для утвердження і закріплення нових цінностей (зокрема, соціальної відповідальності як базової цінності) є також їх прилюдне проголошення й затвердження, введення їх у дію через заплановані заходи (наприклад, формування груп контролю якості, впровадження систем мотивації на підкріплення бажаної поведінки, підвищення продуктивності праці, заохочення плідної командної роботи тощо), використання системи цінностей у перегляді показників роботи та постановці цілей для окремих працівників і команд, урахування ключових цінностей системою входження в організацію, відображення та закріплення цінностей у програмах підвищення кваліфікації, управлінського розвитку.

Визначені та задекларовані керівниками та власниками бізнесу цінності повинні також підтримуватись і впроваджуватись усіма системами управління людськими ресурсами компанії за принципом «відбирати — інформувати — стимулювати».

Під час залучення персоналу необхідно відбирати тих працівників, в яких мотивація, цінності, відносини, норми поведінки є близькими до корпоративної культури та цінностей компанії, зокрема, в яких соціальна відповідальність є цінністю. Під час анкетування, співбесіди, тестування тощо потрібно оцінити справжні життєві цінності кандидата і зіставити їх із цінностями компанії. Збіг цінностей кандидатів із цінностями компанії має навіть важливіше значення, ніж професійний досвід і навички роботи.

У ході *орієнтації та адаптації* нових працівників у компанії важливо детально поінформувати їх про цінності компанії, зокрема у сфері соціальної відповідальності. Наставники, керівники, лідери, інші працівники особистим прикладом демонструють своєю поведінкою цінності компанії у повсякденній діяльності, у прийнятті рішень. Добре, якщо ці цінності оформлені у спеціальній брошурі, яку дарують новому працівникові. Ознайомившись із нею, працівник бере на себе особисту відповідальність за додержання в роботі ключових цінностей компанії. Іншими цікавими й дієвими інструментами поширення цінностей у компанії є «герої» (особи, які працювали або працюють у компанії й продемонстрували власним прикладом поведінку, яка яскраво відображає та підкріплює основні її цінності) та легенди компанії (історії, які усно передаються між працівниками й описують певні цінності, відповідальну поведінку тощо).

Розробляючи *систему мотивації та стимулювання*, треба скеровуватись на стимулювання цінної для компанії поведінки, підтримку та заохочення за впровадження та додержання цінностей компанії. Наприклад, цінність «орієнтація на розвиток» стимулюється через винагородження працівників за всі види навчання й підвищення кваліфікації (включаючи як офіційні програми, так і самостійний, неформальний, інформальний розвиток), за саме прагнення вдосконалюватись, досягати складних цілей тощо. Соціальна відповідальність як базова цінність стимулюється через винагородження високої якості роботи, позитивні відгуки споживачів, підтримку колег, участь у благодійних і волонтерських програмах тощо.

З урахуванням результатів проведеного дослідження пропонуємо схему впровадження *цінностей соціальної відповідальності* в корпоративну систему організації, яка передбачає 11 етапів:

Етап 1. Розроблення бачення та місії. Ключова мета етапу — задати вектор культурної трансформації в напрямі формування соціальної відповідальності як базової цінності. До процесу створення майбутнього вигляду компанії мають бути залучені у першу чергу топ-менеджери. Для цього провадиться опитування команди керівників компанії. Важливо, щоб кожний топ-менеджер

розумів, поділяв і підтримував бачення організації. Наявність актуального бачення й місії — це ознака організованої системи, продуманої стратегії розвитку та заявка на стійке становище компанії в стратегічному майбутньому. В остаточному підсумку головне призначення бачення й місії — сфокусувати наміри кожної людини в організації на досягненні загальної мети. Керівники, менеджери і звичайні працівники повинні мати ясне розуміння своєї особистої соціальної відповідальності й загального бачення соціальної відповідальності компанії.

Етап 2. Вибір цінностей і моделей розвитку. У даному разі керівники визначають ключові організаційні цінності, що підтримують бачення й місію. На цьому етапі виділяються цінності соціальної відповідальності щодо всіх заінтересованих сторін. Важливо й те, які цінності будуть вибрані, і те, щоб ці цінності були інкорпоровані в систему організації та її організаційну культуру.

Етап 3. Оцінка гнучкості. Мета цього етапу полягає в тому, щоб оцінити, як організація може пристосовуватися до цінностей соціальної відповідальності, проаналізувати минулі успіхи й невдачі, а також імовірні ризики. Форма активності на даному етапі — семінари і практичні тренінги для топ-менеджерів і управлінського персоналу, а також невеликі, але масові корпоративні заходи, на яких випробовується важливість цих цінностей серед співробітників (благодійні акції, волонтерські програми тощо).

Етап 4. Обґрунтування необхідності змін. Цей етап передбачає підготовку презентаційного документа, який керівництво компанії використовує для ознайомлення підлеглих із планом перетворень, а також для створення ясного розуміння необхідності змін, очікуваних результатів і послідовності дій у рамках програми культурної трансформації в напрямку соціальної відповідальності. Презентація має містити аналіз і оцінку поточної діяльності, обґрунтування ініціативи перетворень, стратегічні й локальні цілі передбачуваних змін і результати від очікуваних поліпшень за ключовими показниками діяльності.

Етап 5. Розроблення програми перетворень. Стратегія трансформації в напрямку соціальної відповідальності має бути розроб-

лена й погоджена командою топ-менеджерів і разом з тим спиратися на систему цілей і ключових показників діяльності для проекту трансформації.

Етап 6. Розроблення цілей і ключових показників для ціннісної трансформації. На цьому етапі має бути підготовлений документ, в якому чітко прописуються мета програми трансформації в напрямку соціальної відповідальності й ключові показники за трьома рівнями: щодо всієї організації, її структурних підрозділів і кожного працівника.

Етап 7. Гармонізація системи соціальної відповідальності. Завдання цього етапу — побудувати міцне підґрунтя для здійснення культурних і ціннісних перетворень, формуючи бачення, місію, що підтримують соціальну відповідальність як базову цінність, і поширюючи відповідні моделі поведінки на всі організаційні системи та процеси.

Етап 8. Формування лідерських цінностей і оцінка моделей поведінки вищої управлінської ланки, поведінкова гармонізація для лідерів. Одне з головних завдань програми трансформації в напрямку соціальної відповідальності — відповідність цінностей і моделей поведінки лідерів. Керівники повинні демонструвати, що зміни відбуваються в них самих. Тільки так можна перебороти опір колективу змінам і здійснити прогресивні перетворення в усій організації.

Етап 9. Передбачає програми особистісної гармонізації для керівників, програми групового єднання в окремих командах, функціональних структурах і підрозділах, а також тренінги на тему лідерства для керівників усіх рівнів та на тему технологій соціальної відповідальності для всіх категорій працівників.

Етап 10. Це програма сприйняття цінностей для розвитку лідерства. Реалізуючи програми особистісної гармонізації та групового єднання, у всіх функціональних і структурних підрозділах компанії періодично запускаються так звані програми сприйняття цінностей соціальної відповідальності. Основне завдання цього етапу — закріпити розуміння бачення, місії й організаційних цінностей серед різних груп менеджерів і працівників компанії.

Етап 11. Актуалізація бачення й цінностей компанії. Завершальна фаза проекту, коли закінчується цикл культурної трансформації й відбувається перехід на новий рівень організаційної свідомості й корпоративної культури, культури соціальної відповідальності.

Отже, управління корпоративною культурою і цінностями — це безперервний процес, щоденна копітка праця. Організація функціонує й розвивається як складний організм; її життєвий потенціал, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, чіткої організаційної побудови, відповідних систем управління, висококваліфікованих співробітників. Успіх компанії визначається також сильною культурою, особливим стилем, які, ґрунтуючись на цінностях, сприяють досягненню та збереженню провідних конкурентних позицій.

Підсумовуючи дослідження гармонізації цінностей людини й організації в системі соціальної відповідальності, наголосимо, що цінності корпоративної системи мають базуватися на загальнолюдських цінностях і високому професіоналізмі кожного співробітника. Політика корпоративних систем має бути спрямована на базові цілі — задоволення інтересів стейкхолдерів, невинне зростання, незалежність і розвиток працівників, який базується на основних людських цінностях. Визначення й формування цінностей, які близькі працівникам, відкриває можливості ефективної співпраці відповідно до політики фірми, що веде до поліпшення якості трудового життя і підвищення конкурентоспроможності організації.



ЛІТЕРАТУРА

Арапетян А. Куплю цінності, дорого / Антон Арапетян [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.lvbs.com.ua/exch/file/values %20article.pdf>

Артеменко М. Г. Соціокультурні виміри мотивів діяльності в корпоративній мікрокультурі / М. Г. Артеменко // Наукові записки ХУПС. — Вип. 2(33). — 2009. — С. 181—192.

Будкина Е. К. Корпоративная социальная ответственность как проявление организационной культуры / Е. К. Будкина // Научный вестник МГТУ ГА. — 2008. — № 129. — С. 124—129.

Бутенко Н. Ю. Організаційна поведінка : навч. посіб. / Н. Ю. Бутенко, Л. М. Хоменко, А. Є. Черпак. — К. : КНЕУ, 2008. — 744 с.

Франкл В. Десять тезисов о личности / В. Франкл ; пер. Е. Патяевой под ред. Д. Леонтьева [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://psylib.org.ua/books/_franv02.htm

Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8.

О чем молчат нефинансовые отчеты // Дело [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://delo.ua/business/o-chem-molchat-nefinansovye-otche-142846/>

Калита П. Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. — Ч. 1. У світі і Європі / П. Калита // Світ якості України. — 2006. — № 1—2. — С. 4—9.

Калита П. Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. — Ч. 2. В Україні / П. Калита // Світ якості України. — 2006. — № 5(17). — С. 4—7.

Кто получил пропуск в приличное общество // Контракты [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://kontrakty.ua/proekty/rejtingi/16287-kto-poluchil-propusk-v-prilichnoe-obshhestvo-rejting-soczialno-otvetstvennyh-kompanij-ukrainy->

Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Ненсі Лі ; пер. з англ. С. Яринич. — К. : Стандарт, 2005. — С. 302.

Магура М. И. Организационная культура / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Организационное поведение. Хрестоматия : учеб. пособие для ф-тов: психологических, экономических и менеджмента. — Самара : Бахрах-М, 2006. — 752 с.

Макеев В. А. Корпоративная культура и социальная ответственность в управлении организацией / В. А. Макеев // Вестник Военного университета. — 2009. — № 3. — С. 71—77.

Олпорт Г. Личность в психологии / Г. Олпорт. — М. : КСП+ ; СПб. : Ювента, 1998. — 345 с.

Пурлик В. М. Ценность как корпоративная цель и индикаторы ее измерения / В. М. Пурлик // Вестник Моск. ун-та. Серия 21. Управление (государство и общество). — 2006. — № 2. — С. 1—12.

Садоха О. Впровадження цінностей у життя бізнесу [Електронний ресурс] / О. Садоха. — Режим доступу :

<http://lvbs.com.ua>

Скляр Е. Н. Модели корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] / Е. Н. Скляр. — Режим доступа :

<http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle/1746-issledovanie-modelej-korporativnoj-socialnoj.html>

Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. — Х. : ХНУ ВС, 2008. — 199 с.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

9.1. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЙОГО РОЗВИТКУ

Соціальне партнерство¹ в найзагальнішому розумінні — це система відносин у соціально-трудовій сфері, спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців.

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників мають об'єктивний характер, їх не можна раз і назавжди позбутися чи узгодити. Тому суспільство загалом та кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання відносин у сфері праці. І саме соціальне партнерство слід розглядати як один з найдієвіших інструментів, засобів розв'язання гострих соціальних проблем та реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можна забезпечити ефективну взаємодію провідних соціальних сил з урахуванням їхніх інтересів, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, досягти стійких, здорових відносин у соціально-трудовій сфері.

У різних країнах світу, і особливо в Україні, система регулювання відносин у сфері праці проходить випробування часом, вона є недостатньо ефективною. Не спрацьовують як належить ані державні, ані договірні важелі впливу на соціально-трудову сферу, яка нині переживає не кращі часи. У цьому зв'язку цілком логічною є постановка такого запитання: чи може система

¹ В іноземній науковій літературі та нормативно-правових актах більшості країн Заходу широковживаним є термін «соціальний діалог», природа якого і змістові характеристики здебільшого збігаються з терміном, що використовується у вітчизняній практиці, — «соціальне партнерство». Останнє поняття, на наш погляд, є більш широким та містким, ніж перше. Утім для досягнення основної мети підрозділу — розкриття місця зазначеного інституту в продукуванні соціально відповідальної поведінки — оперувати-мемо як європейзованим терміном «соціальний діалог», так і ширшим — «соціальне партнерство».

регулювання відносин у сфері праці, яка в інституціональному плані є симбіозом державних і договірних інструментів впливу на ці відносини, і надалі зберегти свій формат, адаптуючись до нових викликів, чи в умовах, що породжені глобалізацією та інформаційно-комунікаційною трансформацією економіки, на цю систему очікують докорінні зміни інституціонального характеру?

Ідея соціального діалогу та вирішення наявних проблем за допомогою використання потенціалу переговорів, розумних компромісів уже давно прижилася на ниві соціально-трудої сфери. Утім роль і значення цього соціального інституту все ще недооцінюється. Більше того, на рубежі двох тисячоліть з'являються заяви представників різних соціальних сил щодо вичерпання потенціалу соціального партнерства. Справді, інститут соціального діалогу нині внаслідок різних причин, здебільшого об'єктивного характеру, переживає не кращі часи, проте це аж ніяк не заперечує його потенційних можливостей. На наше переконання, припущення (свідоме чи несвідоме) ролі соціального діалогу, прагнення зберегти традиції, сформовані на ідеології протиставлення, на постулатах щодо наявності антагоністичних суперечностей між працею й капіталом, між розумовою й фізичною діяльністю, між різними класами й інститутами суспільства, можуть призвести до неминучої соціальної катастрофи.

На думку авторів, та система регулювання відносин у соціально-трудої сфері, що склалася дотепер, не вичерпала своїх можливостей. Як наука, так і практика досі не змогли запропонувати інших інституціональних засад узгодження суперечливих інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудої відносин, аніж поєднання важелів державного впливу із системою соціального діалогу або соціального партнерства. Інша річ — в якому форматі мають діяти зазначені інститути, як вони повинні взаємодіяти, якими мають бути змістові характеристики соціального діалогу за сучасних умов. Саме в цій площині слід шукати конкретні спроби та механізми надання соціально-трудої сфері і притаманним їй відносинам стійкої динаміки розвитку.

Можна погодитися з іноземними й вітчизняними експертами, які вважають, що саме колективно-договірна система залиша-

ється основним інститутом регулювання соціально-трудових відносин, який, на відміну від важелів державного впливу, є більш гнучким, мобільним, адаптивним. Безперечно, бізнес не може і не повинен підміняти державу в розв'язанні соціальних питань, за що традиційно відповідає цей інститут в особі органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування. Водночас цілком очевидне й те, що бізнес функціонує в певному соціальному і політико-культурному середовищі і не може заперечувати та (або) ігнорувати інтереси суспільства, стабільність якого є умовою ефективного, стійкого розвитку підприємницьких структур.

Наголошуємо й на тому, що досягнення вагомих довгострокових соціальних і економічних результатів можливе лише на *основі соціально відповідальної* поведінки та оптимізації інтересів держави, роботодавців, працівників, акціонерів, споживачів та інших суб'єктів громадянського суспільства. Імплементация соціальної діяльності в загальну систему управління потребує як додержання бізнесом законів, традицій, так і головного — високої загальної культури та моральності суб'єктів соціально відповідальної поведінки. Нестійкість соціально-трудої сфери, перманентні кризові явища, масові вияви десоціалізації та поширення асиметрії в царині економічного й соціального розвитку не залишають іншого варіанта вирішення наявних соціально-економічних проблем, як посилення ролі соціального діалогу (соціального партнерства).

Змушені констатувати, що сучасне українське суспільство все ще залишається без усталених традицій, ідеології, з розірваним історичним і культурним зв'язком з минулим. Цілком або частково втратили актуальність такі поняття, як совість, гідність, патріотизм, честь, відповідальність. За більшістю показників, що характеризують якість трудового життя, задоволення соціальних потреб у послугах освіти, культури, охорони здоров'я, в Україні ще й досі не досягнуто рівня, характерного для останніх років попередньої економічної системи. Усе це викликає розчарування значної частини населення, апатію, невіру у щасливе майбутнє.

Влада постійно закликає боротись із правовим нігілізмом, корупцією, але свідомо переважна більшість населення розуміє, що це лише слова, оскільки за ними немає реальних дій, а подолати ганебні явища вкрай складно в умовах мутації суспільних цінностей. Чинна модель суспільного устрою формується на тлі повного чи часткового злиття влади і власності, приватизації інститутів держави і суспільства великим капіталом. Практично призупинено формування середнього класу, зростає прірва між багатими і бідними. За таких умов дерево соціального партнерства не спроможне плодоносити.

Не додає оптимізму щодо ефективного розвитку соціального партнерства і те, що досі немає зрозумілого всьому суспільству плану подолання кризи та переходу економіки країни на інноваційний шлях розвитку. Завдання щодо диверсифікації й модернізації економіки на інноваційній основі залишаються здебільшого гаслами без реальних практичних заходів управлінського, організаційного, фінансово-економічного характеру.

На жаль, маємо зробити сумний висновок, що сучасна мова соціальних комунікацій, за рідким винятком, це не діалог рівноправних, соціально відповідальних партнерів, які слухають і чують один одного. Соціальні комунікації сьогодення в реальному секторі економіки — це мова адміністративного управління, що побудована на термінології: «розібратися», «взятися», «поглибити», «проконтролювати»... Однак ефективно господарювати, повноцінно використовувати наявні ресурси, мотивовано працювати можуть лише ті, хто готовий підпорядковуватися добровільно, усвідомлює правильність поставлених цілей, відчуває себе співучасником у досягненні взаємовигідних результатів.

Необхідність соціального діалогу і партнерства цілком очевидна. Утім складається враження, що в представників держави і бізнесу, особливо великого, дедалі менше бажання й мотивації слухати найманих працівників та їх представницьких органів, будувати з ними відносини на основі взаємної поваги, розуміння єдності інтересів.

Цивілізований, пронизаний духом відповідальності стиль спілкування провідних соціальних сил на принципах толерантності,

поваги, рівноправності може сформуватись у рамках економіки, фундаментом якої є, зокрема, соціально відповідальна діяльність інститутів та наявність принаймні ознак громадянського суспільства.

9.1. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

Соціальне партнерство правомірно розглядати як соціальний інститут, який покликаний на основі паритетного співробітництва забезпечити баланс інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, посилити потенціал соціально відповідальної поведінки його суб'єктів. Для того щоб соціальний діалог на практиці став реальним інститутом підвищення соціальної відповідальності носіїв соціально-економічних інтересів у суспільстві, мають бути створені передумови, які можна звести до трьох груп: соціально-економічні, політико-правові, соціально-психологічні.

До *соціально-економічних передумов* ефективного функціонування соціального партнерства можна віднести: різноманіття форм власності і господарювання; становлення та розвиток громадянського суспільства; інноваційний характер економічного розвитку; соціальна орієнтація розвитку економіки; формування соціальної структури суспільства з орієнтацією на високу частку середнього класу; відсутність надмірної поляризації у рівнях статків та доходів; реальне утвердження принципів соціальної справедливості; орієнтація провідних сил на подолання соціального відчуження.

До найбільш значущих *політико-правових передумов* розвитку соціального партнерства слід віднести: багатопартійність суспільства; свободу політичних переконань; гарантії додержання норм демократії; законодавче забезпечення формування системи соціального партнерства; відповідність національного трудового законодавства міжнародним трудовим нормам, які закріплені в Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної організації праці; до-

держання провідними соціальними силами чинних нормативно-правових актів із соціально-трудова питань; включення до нормативно-правових актів положень і норм, які стимулюють соціально відповідальну поведінку учасників соціального діалогу; правове забезпечення діяльності інститутів соціально-трудої сфери, вектором якої є стійка соціальна динаміка.

Соціально-психологічні передумови розвитку соціального партнерства є, на думку авторів, такими: підвищення рівня загальної культури соціуму; високий рівень розвитку корпоративної культури; утвердження високих норм трудової моралі; соціально активна і соціально відповідальна діяльність суб'єктів соціального діалогу; відсутність антагонізму інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин; подолання соціальної відчуженості та соціальної ізоляції членів соціуму.

У своїй сукупності наведені передумови розвитку соціального партнерства є настільки важливими, що їх брак або недостатня сформованість здатні унеможливити досягнення балансу інтересів соціальних сил та стійку динаміку соціального розвитку.

Наступна, принципово важлива компонента соціального партнерства — додержання принципів його функціонування, що зарекомендували себе у світовій практиці та закріплені у міжнародних нормативно-правових актах.

Чітко визначені принципи, тобто *правила* організації соціального партнерства, дають можливість сформулювати *мету* і *завдання* його розвитку. Вбачаємо за доцільне мету і завдання розвитку соціального партнерства розглядати, як мінімум, з двох позицій — загальнодержавної та суб'єкта підприємницької діяльності. На загальнодержавному рівні як завдання соціального партнерства можна визначити:

- забезпечення стабільності та стійкої соціальної динаміки;
- забезпечення балансу інтересів сторін і суб'єктів соціального діалогу;
- підвищення якості трудового життя;
- створення реальних механізмів підвищення соціальної відповідальності соціальних партнерів;
- підвищення ефективності підприємницької діяльності.

На рівні організації завдання соціального партнерства полягають, на наш погляд, у такому:

- створення передумов для стійкої економічної й соціальної динаміки;

- забезпечення балансу інтересів роботодавця і найманих працівників;

- створення реально діючого механізму підвищення соціальної відповідальності суб'єктів соціального діалогу;

- підвищення конкурентоспроможності організації.

В економічній літературі соціальне партнерство постає переважно як інструмент чи метод договірної регулювання відносин у сфері праці. За такого підходу маємо свідоме чи несвідоме (помилкове) звуження функцій та завдань цього суспільного феномену. Важливою складовою цих функцій має бути та, що безпосередньо пов'язана з підвищенням соціальної відповідальності суб'єктів соціального діалогу. Саме соціальне партнерство у широкому його розумінні має бути одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудових відносин, і формою задіяння потенціалу й вияву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки та суспільства в цілому.

Ще раз наголошуємо на тому, що соціальне партнерство — це феномен не тільки соціально-трудоий, соціально-економічний, а й соціокультурний, морально-духовний; це форма укладення і реалізації суспільного договору, що має на меті задіяння потенціалу соціально відповідальної діяльності. Остання має слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій та суспільства в цілому.

Проблематика соціального партнерства останніми роками привертала увагу багатьох науковців і практиків. Вагомими є здобутки у дослідженні сутності соціального діалогу як системи механізмів його функціонування. Водночас є чимало і білих плям, ціла низка аспектів цієї проблематики досліджена на неглибокому рівні. У науковій літературі незаслужено мало приділяється уваги розгляду соціального партнерства як інституту, що має посилити потенціал соціально відповідальної поведінки його суб'єктів.

Перш ніж зосередитися на теоретико-прикладних аспектах соціально відповідальної поведінки суб'єктів соціального договору, викладемо авторське бачення природи та перспектив розвитку соціального партнерства. Партнерство у достеменному розумінні цього явища передбачає не протистояння, а рівність, взаємозобов'язання і взаємовідповідальність сторін. Таке розуміння партнерства повністю узгоджується з ідеологією соціального партнерства,¹ яка базується на тому, що бізнес, влада, представницькі органи найманих працівників, місцева громада, інші інститути громадянського суспільства вибудовують свої відносини виходячи з необхідності забезпечення:

- соціальної стабільності;
- стійкого розвитку економіки;
- балансу інтересів провідних соціальних сил;
- правового захисту й реалізації основних прав і свобод особистості;
- умов гармонічного розвитку людини.

Якщо між провідними соціальними силами існує цивілізована взаємодія, спільні дії заради загальної мети, то це — соціальне партнерство, а інакше цьому соціальному інституту слід давати зовсім іншу назву.

Виходячи з методологічного засновку, якого додержуються автори, соціальне партнерство постає як:

- система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами, що спрямована на оптимізацію інтересів зазначених сторін та їх суб'єктів;
- система взаємовідносин між представницькими органами роботодавців, найманих працівників за участі органів державної влади і місцевого самоврядування, що на практиці постає як соціальна технологія регулювання соціально-трудова відносин;

¹ Основа цієї ідеології — конструктивна взаємодія двох провідних соціальних сил — роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів задля узгодження інтересів. Проте реальність є такою, що на цьому полі фігурують і інші суб'єкти — інститути громадянського суспільства.

— система відносин між сукупним роботодавцем і найманим працівником за участі інститутів держави та громадянського суспільства з приводу формування та реалізації соціально-економічної політики;

— система суспільних відносин між інститутами держави і суспільства, що засновані на принципах співробітництва і взаємної відповідальності.

Визнаючи, що фундаментом соціального партнерства був і залишається дво- або трипартизм, автори водночас пропонують розширити межі та горизонти соціального діалогу. Далі розглянемо інститути суспільства, зокрема політичні партії, як суб'єкти соціального діалогу і їхню роль у соціальному партнерстві.

Гармонізація інтересів ключових сторін соціального партнерства має бути досліджена у контексті розширення відповідальності. У теоретичному плані йдеться про те, щоб економічно відповідальний за своєю природою бізнес, заінтересований передусім у поліпшенні економічних показників діяльності, став ще й соціально відповідальним, заінтересованим у вирішенні соціальних проблем, якими переймаються наймані працівники. З іншого боку, відповідальні наймані працівники (заінтересовані у кардинальному розв'язанні своїх соціальних проблем) мають стати економічно відповідальними, заінтересованими в поліпшенні економічних результатів діяльності підприємств, на яких вони працюють. Можливо, питання треба ставити й так: відповідальна поведінка кожного — це шлях до загальної відповідальності.

Соціальне партнерство — це визнана світовою практикою форма узгодження інтересів та підвищення соціальної відповідальності сторін та суб'єктів соціального діалогу (найманих працівників, бізнесу (роботодавців), держави, інститутів громадянського суспільства). Під бізнесом у системі соціального партнерства розуміють власників, підприємців-роботодавців, уповноважених ними осіб, а також сукупність структур і інститутів ринкового господарства, які забезпечують виробництво, розподіл товарів і послуг, задоволення потреб індивідів, соціальних груп і суспільства в цілому. Для учасників соціального діалогу, а особливо бізнесових та державних структур, було б корисно пам'ятати про дію так званого *залізного закону відповідальності*, який був сфор-

мультимедійний у 70-ті роки минулого століття відомим американським ученим К. Девісом. Сутність цього закону така: у кінцевому рахунку той, хто використовує владу не в той спосіб, який суспільство вважає відповідальним, може втратити її¹.

Проблематику соціальної відповідальності доцільно, на наш погляд, розглядати й у контексті поняття «соціальне багатство». Таке припущення кореспондує з результатами наукових досліджень відомого американського соціолога Ф. Фукуями, який економічне багатство розвинених країн пояснює соціальним багатством, яке, у свою чергу, тісно пов'язане зі здатністю суспільства до самоорганізації, формування громадянського суспільства, яке в змозі відповідати за результати своєї діяльності². Соціальне багатство, за Ф. Фукуямю, не може бути досягнуте там, де суспільство вважається сукупністю раціональних людей, які не беруть на себе відповідальність за результати своєї праці, за власну поведінку.

На завершення теоретичних міркувань зазначимо, що нерідко корпоративну соціальну відповідальність ототожнюють із соціальним партнерством. Насправді ж співвідношення цих понять таке: соціальне партнерство є одним з найдієвіших засобів формування системи соціальної відповідальності, а останню можна трактувати, з одного боку, як результат (чи один з результатів) соціального партнерства, а з іншого боку, як обов'язкову умову його успішності.

9.3. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ.

РОЛІ ПРОФСПЛОК ТА ІНШИХ ІНСТИТУТІВ

В Україні за останні роки сформовано систему соціального партнерства (соціального діалогу), яка за формальними ознаками нагадує ту, що діє в країнах, що додержуються європейської, соціал-демократичної моделі соціальної політики. Справді, ре-

¹ Цит. за: *Инновации в российском профсоюзном движении: практика, проблемы.* — М., 2010. — С. 162.

² *Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. под общ. ред. А. В. Александровой.* — М., 2004. — С. 27.

гулярно ведуться переговори на різних рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства, створені відповідні органи, що мають задіяти потенціал соціального діалогу. Як термін, так і практика імплементації феномену соціального діалогу в суспільне життя вже не сприймається як екзотика чи перманентні дії на злобу дня.

Утім система соціального партнерства в Україні й у розвинених демократичних країнах Заходу («у нас» і «у них») за своїми змістовими характеристиками та результатами суттєво різняться. Якщо у *них* ця система випливає з переконань, настанов, ідеології соціально відповідальної поведінки, то у *нас* — з потреби примусу до виконання тих чи інших зобов'язань. Варто звернути увагу й на те, що у *них* система соціального діалогу і притаманні їй механізми формувалися знизу, тоді як у *нас* — зверху і з ознаками добровільно-примусового характеру. Відмінними від іноземної практики були і залишаються умови формування та практика функціонування представницьких органів найманих працівників і роботодавців у *нас* і у *них*.

Маємо визнати, що система соціального партнерства як форма реалізації потенціалу соціальної відповідальності в Україні не є продуктом функціонування розвинутого громадянського суспільства. Формування сильних, незалежних, інституціоналізованих структур, які мають репрезентувати й обстоювати інтереси найманих працівників і роботодавців, у часовому вимірі налічує близько 20 років, тоді як у більшості країн Європи вони були створені ще на початку ХХ ст. І якщо організаційні структури профспілок збереглися з радянської доби і перед ними постало завдання наповнення їхньої діяльності новим змістом, то представницькі органи роботодавців належало створювати з нуля, здебільшого у примусово-добровільному порядку.

Отже, реальність така, що й у першому десятилітті ХХІ ст. соціальний діалог не став технологією, соціальною інновацією, сприйнятою більшістю роботодавців і їхніх об'єднань як засіб досягнення своєї мети — підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стратегічної стійкості.

До традиційних причин низької ефективності соціального партнерства¹ *додались і нові*, і в сукупності ці причини є такими:

- декларативний характер соціальної орієнтації суспільства;
- низька ефективність діяльності як профспілок, так і інших інститутів громадянського суспільства щодо захисту інтересів найманих працівників;
- пасивність суспільства, неадекватна реакція на десоціалізацію відносин між працею і капіталом, зростання асиметрії між економічним розвитком і його соціальними результатами;
- психологічна неготовність найманих працівників активно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців;
- віртуалізація економіки, розвиток нестандартних форм зайнятості;
- посилена заміна реальних контактів між роботодавцями і найманими працівниками віртуальним інформаційним середовищем та ін.

Участь представницьких органів роботодавців у соціальному діалозі на національному рівні (у тристоронньому — за участі представників влади, чотиристоронньому — за участі партій, інших громадських організацій та в інших формах) розглядається роботодавцями в основному як інструмент лобіювання своїх інтересів у вищих ешелонах влади. Як і на початку 1990-х рр., так і дотепер однією з основних проблем розвитку соціального діалогу залишається формування консолідованих, незалежних, соціально відповідальних партнерів.

Водночас чи не головна системна проблема становлення соціально-трудових відносин європейського типу на принципах соціального партнерства — це спотворене розуміння бізнес-структурами місії та філософії забезпечення стійкого розвитку за сучасних умов. Етична, соціокультурна компонента у практиці українського підприємства посідає місце, незіставне з її значущістю у забезпеченні стійкого як економічного, так і соціального розвитку.

¹ Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 142—151.

Кожний крок на шляху опанування сучасної філософії бізнесу, його місії, усвідомлення, що соціально відповідальна поведінка — це не примус і навіть не обов'язок, а суспільна цінність, що звеличує людину, соціальну спільноту, задіяння потенціалу якої здатне замінити сотні важелів законодавчого, адміністративного впливу на економічний і соціальний розвиток. Це одночасно і крок до формування сучасної, адекватної вимогам сьогодення системи соціального діалогу як одного з основних інститутів громадянського суспільства. За такого бачення першоджерел розбудови та задіяння потенціалу системи соціального діалогу стає очевидною роль науковців у формуванні сучасного економічного мислення, засвоєнні якнайбільшою кількістю членів суспільства діалектики економічного й соціального поступу. Нагадаємо, що наукові та прикладні аспекти зазначеної проблематики розглядаються в підрозд. 1.5 цієї монографії.

До основних недоліків української практики соціального партнерства маємо віднести й вузьке поле соціального діалогу, а відповідно, й обмежену сферу чинності колективних угод і договорів. Особливо це стосується малого і середнього бізнесу. Переконані, що засвоєння глибинної сутності природи соціальної відповідальності, перетворення останньої в релевантну складову корпоративної культури здатне кардинально змінити дотеперішній етичний стан та роль бізнес-співробітництва у сучасному світі.

Низька ефективність соціального діалогу, неадекватний реаліям та потребам сьогодення його внесок у вирішення нагальних завдань соціально-економічного розвитку — реальність, яка стала особливо очевидною під час останньої світової фінансово-економічної кризи. Ця криза значною мірою підірвала фінансові й економічні підвалини сучасного світу. Водночас вона засвідчила й нездатність наявних соціальних інститутів та механізмів, що ними використовуються, забезпечити баланс інтересів суб'єктів ринкової економіки. Замість очікуваної соціально відповідальної поведінки власників (роботодавців) суспільство одержало інше — розплачуватися за кризу довелося в основному суб'єктам, які аж ніяк не причетні до виникнення кризових явищ. Справді, остання

криза лише поглибила асиметрію в розвитку економічної й соціальної сфер, а збитки економічно активного населення виявилися значно відчутнішими, ніж втрати власників фізичного і фінансового капіталу. Джерела масової інформації повідомляли і продовжують інформувати про непомірні розміри виплат як бонусів, про зростаючі доходи топ-менеджерів, джерелами яких були, зокрема, бюджетні асигнування, які б мали використовуватися у зовсім інший спосіб.

Не виявили гідно себе у цій кризі і профспілки. Вітчизняні профспілкові організації, на відміну від іноземних профцентрів, втратили вміння працювати на вулиці, бути у гущі трудящих (або ж вони ніколи і не володіли цим мистецтвом). Натомість вони віддають перевагу бюрократичним іграм, кабінетній роботі, забуваючи, що соціальний діалог, не підкріплений реальною роботою та демонстрацією своїх потенційних можливостей, рідко буває продуктивним. Реальністю української профспілкової практики є й те, що профспілкові лідери дедалі більше вбудовуються в провладні структури, обстоюючи інтереси не стільки найманих працівників, скільки парламентських партій та інших структур, що наближені до влади.

Зазначимо, що така ситуація в Україні не є унікальною, адже необхідно знати іноземний досвід та робити з нього належні висновки. Так, профспілки Великобританії тривалий час періодично вбудовувалися в органи влади через Лейбористську партію, що давало певні вигоди. Але порівняння вигід і втрат через обмеження свободи дій, що унеможливило повноцінне виконання традиційних функцій, підтвердило необхідність відмежування від описаної раніше практики.

Головна відмінність української практики регулювання соціально-трудової сфери, у тому числі використанням потенціалу соціального діалогу, від тієї, що реально функціонує в розвинених країнах світу, полягає в тому, що остання є усвідомленими діями, узгодженими з етичними, соціально-культурними нормами і переконаннями, які мають на меті підвищення конкурентоспроможності економіки, забезпечення стійкого розвитку як бізнесових структур, так і суспільства в цілому. В Україні ж високі стандарти стійкого, узгодженого, економічного і соціального розвитку

де-факто не є метою більшості бізнес-структур. Махровий, гіпертрофований економізм роз'їдає наше суспільство, а суспільство, в якому концепції людини соціальної, соціального багатства, стійкої соціальної динаміки не сприймаються на рівні підсвідомості, не має перспектив розвитку.

Наукова спільнота має стати сміливішою в прагненні з'ясувати, що перебуває за кадром поверхневих процесів розвитку соціально-трудової сфери, яким буде світ праці через 10—15 років, чи знайдеться в ньому місце високим етичним, соціокультурним нормам і цінностям, чи буде соціум настільки відповідальним, щоб уникнути соціальних потрясінь. Погляди вчених, зокрема вчених-трудовиків, мають бути зосереджені передусім на майбутньому, а не зводитися до констатації асиметрій сьогодення. Так, один зі всесвітньо відомих засновників сучасної теорії управління Пітер Друкер ще в середині 90-х років минулого століття писав: «...наступне століття вже настало... Ми все ще не знаємо відповідей, нам зрозумілі лише запитання... Нинішні реалії відрізняються від тих, які все ще привертають увагу політиків, учених, бізнесменів і профспілкових діячів і яким усе ще присвячуються книжки¹. І через майже два десятиліття можемо лише підтвердити занепокоєння П. Друкера та констатувати, що люди «сучасної свідомості» продовжують часто ігнорувати нинішні реалії і продикують рецепти розвитку для умов, коріння яких залишились у минулому.

Досить песимістичними є й оцінки П. Друкера щодо перспектив профспілкового руху. Він ставить на порядок денний питання, чи можуть вижити профспілки², і зазначає, що у XX ст. профспілки досягли вагоміших успіхів порівняно з іншими громадськими організаціями. Але вже наприкінці минулого століття П. Друкер зазначав, що від профспілкової могутності залишилися лише спогади, профспілки охоплені панікою, і, скоріше за все, їхній занепад незворотний³. Одну з основних причин цього вчений вбачав у тому, що більшість вимог профспілок

¹ Друкер П. Ф. Новые реальности / Питер Ф. Друкер. — М. : Бук Чембер Интернэшнл, 1994. — С. 7.

² Там же. — С. 275—281.

³ Там же. — С. 276—278.

зведені в розвинених країнах у ранг закону. До цього ж різко (через названу та цілу низку інших причин) упав авторитет профспілок в очах громадськості, і вони вже не сприймаються як захисники працівників у протистоянні із всесильним менеджментом¹.

На думку П. Друкера, існують три основні варіанти щодо майбутнього профспілок. *Перший* — це коли з їхнього боку не буде нових інновацій і вони просто зникнуть або ж зменшаться до таких розмірів, що вже не відіграватимуть ніякої ролі. *Другий* можливий шлях розвитку подій на терені профспілок П. Друкер пов'язує з намаганням цього інституту утримати свої позиції за допомогою тиску на владні структури, змушуючи їх нав'язати економічно активному населенню членство у профспілках і надати профспілкам права не тільки брати участь у прийнятті рішень нарівні з менеджментом компаній, а й накладати заборону на його рішення. *Третій* шлях П. Друкер убачає в перегляді профспілками своїх функцій, в їх здатності до інновацій у діяльності щодо захисту прав людей праці. Профспілки, — переконаний П. Друкер, — мають створити себе заново, щоб опікуватися потенційними можливостями і досягненнями людини, а також оптимізацією людських ресурсів. Він вважає, що це єдиний правильний шлях збереження однієї з опор соціального партнерства.

Автори цілком поділяють цю позицію, але залишається відкритим питання — чи готові і здатні профспілки стати саме на такий шлях оновлення та розвитку? За нашими спостереженнями та оцінками далеко не всі профспілкові організації та їхні об'єднання, що діють в Україні, здатні до оновлення, організаційно-управлінської перебудови, готові до інноваційного розвитку профспілкового руху. Даються взнаки як радянське минуле, так і мутації у формах роботи, нормах поведінки, що межують зі здачею позицій профспілок та інтересів найманих працівників.

На наш погляд, профспілкові комітети та їхні лідери повинні подолати наявний нині психологічний бар'єр другорядності у ви-

¹ Там же.

робленні соціально-трудової політики, узяти на озброєння інноваційні методи діяльності, що виправдали себе у зарубіжній практиці та враховують реалії національної економіки. Однією з таких інновацій могло б стати створення науково-впроваджувальних центрів з організації профспілкової діяльності, які мають діяти при об'єднаннях профспілок. До напрямів їхньої діяльності доцільно віднести впровадження нових організаційних структур профспілок, упровадження інновацій у процедури, технології колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці; опрацювання інструментарію підвищення соціальної відповідальності профспілок; в організацію проведення соціального діалогу тощо.

Особливо актуалізується проблема пошуку нових важелів впливу на соціально-трудову сферу, наповнення новим змістом законодавчих, інституціональних, організаційних, комунікаційних засад, соціального діалогу для України, якщо зважити на таке. Умовою інноваційного розвитку економіки країни має стати задіяння нових джерел розвитку, глибокі структурні перетворення в реальному секторі економіки, а отже, на ринку праці. Це потребує формування механізмів регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням інтенсифікації як структурних зрушень, так і джерел та чинників соціально-економічного розвитку.

Розвиток системи соціального партнерства, у чому має бути заінтересована держава не менше, аніж провідні соціальні сили, слід розглядати як локомотив формування громадського суспільства, інструмент реального вияву соціально відповідальної поведінки, громадського контролю за розвитком соціально-трудової сфери та гарантію того, що суспільство в змозі уникнути асиметрій у царині економічного й соціального розвитку.

Соціальне партнерство достатньо повно досліджено представниками економічних, соціологічних, політологічних та інших наук. Основним механізмом його реалізації традиційно вважається дво- або трипартизм. Останній є найбільш поширеною формою узгодження інтересів провідних соціальних сил. Трикутник соціального діалогу передбачає участь у ньому найманих працівників, роботодавців та (або) їх представницьких органів за обов'язкової присутності інститутів держави.

Правомірно поставити питання: чи є в суспільстві інші сили, які реально, прямо чи опосередковано, здатні посісти місце (і, можливо, посідають) у соціальному діалозі? Можна передбачити, що такою силою можуть виступати політичні партії, які заінтересовані в соціальному партнерстві, оскільки програмні документи та місія як партій, так і профспілок значною мірою збігаються. Соціальна, політична, економічна стабільність у суспільстві забезпечується за безпосередньої участі партій, особливо тих, що перебувають у владі чи в активній опозиції.

Стабільність і стійкий розвиток економіки та суспільства не можуть бути досягнуті без соціального партнерства і передусім без створення законодавчих та інших нормативно-правових засад функціонування згаданого інституту. Зазначимо, що, на відміну від профспілок, політичним партіям заборонена безпосередня діяльність у трудових колективах. Вплив на останні партія здійснює через легітимну трансляцію своїх програм та реальні досягнення в їх виконанні. Тож політичні партії прагнуть здобути максимально вигідне становище в системі соціального партнерства, використовуючи свій вплив на сторони і суб'єкти соціального діалогу.

З огляду на те, що партії опосередковано впливають та взаємодіють із трудовими колективами, вони [партії] мають урахувати авторитет професійних спілок, знаходити цивілізовані форми співпраці з ними, досягати соціального консенсусу щодо вирішення як перспективних, так і поточних завдань соціально-економічного характеру. Зазначимо, що чимало впливових політичних партій країн Заходу було створено на базі синдикатів і профспілкових організацій. Ці партії і донині зберегли у своїх назвах слова «робітнича», «трудова».

Для професійних спілок, як свідчить міжнародний досвід, найбільш прийнятними партнерами у розв'язанні суспільно значущих проблем є партії соціально-консервативного і соціально-демократичного спрямування. Можна навести багато прикладів як з іноземної, та і з вітчизняної практики, коли профспілкові об'єднання укладають угоди з політичними партіями щодо партнерства й узгоджених дій на національному та регіональному рівнях.

Політичні партії з огляду на цілу низку обставин не можна вважати суб'єктом класичного соціального діалогу, адже цим громадським організаціям, як уже зазначалось, заборонена безпосередня діяльність у трудових колективах, які є первинною ланкою соціального партнерства. Однак не можна заперечувати реальної участі політичних партій, особливо парламентських, в інституті соціального партнерства.

Актуальність проблеми взаємодії держави, бізнесу і профспілок для України залишається цілком очевидною. Водночас не можемо залишити поза увагою той факт, що, поряд з відносинами між провідними соціальними силами на двосторонній (двопартизм) і тристоронній (трипартизм) основі, вибудовується (принаймні виявляється) система *квадратизму*, де четвертою стороною виступають політичні партії (рис. 9.1).

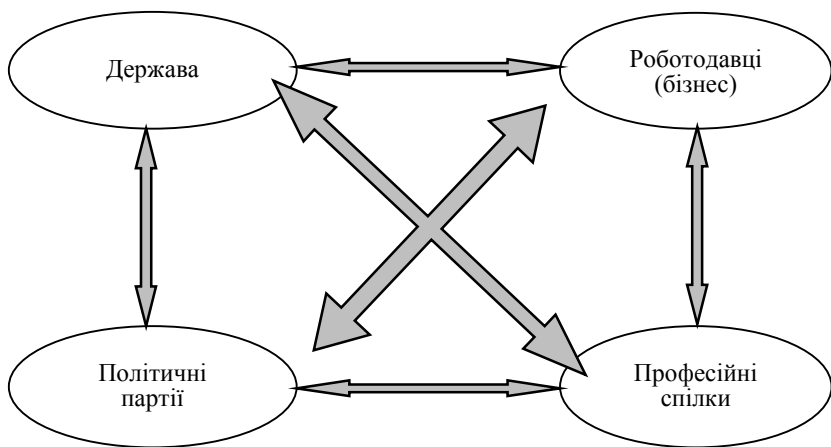


Рис. 9.1. Сторони соціального діалогу у системі квадратизму

Відносини між згаданими сторонами є одночасно і складними, і суперечливими. Але з практики розвинутих країн і країн близького зарубіжжя можна зробити висновок, що відносини між державою і бізнесом, політичними партіями і профспілками

є більшою або меншою мірою сумісними. На жаль, в Україні між названими сторонами соціального діалогу спостерігається більше суперечливості, ніж сумісності. Політичні партії, що діють на теренах України, тяжіють не до ідеологічного типу, а орієнтуються на певні верстви населення (передусім економічно і політично активного) і найчастіше ставлять за мету досягнення тих чи інших конкретних цілей політичного характеру, за якими яскраво проглядаються економічні інтереси. У будь-якому разі вони дедалі активніше діють на полі соціально-трудової сфери, створюють певну конкуренцію для профспілок і є гравцями в соціальному діалозі. Особливо очевидним є реальний вплив на соціально-трудову сферу великих, провладних політичних партій.

Отже, за сучасних умов постала потреба вибудовувати нову конфігурацію між державою, політичними партіями, бізнесом і профспілками, яка має працювати на соціалізацію відносин у сфері праці, підвищення соціальної відповідальності інститутів суспільства. Незважаючи на втрату профспілками своїх позицій, вони ще залишаються провідною реальною силою, здатною бути ефективним партнером держави і бізнесу, спонукати їх до соціальної орієнтації та соціальної відповідальності. Соціальний діалог у поєднанні з інститутом корпоративної культури є дієвими формами та засобами соціалізації відносин у сфері праці, насичення трудової діяльності соціальними нормами і культурними цінностями. Водночас формуються й реалізуються можливості стійкого розвитку організацій і суспільства загалом, розширюються можливості працівників, зростає рівень соціальної відповідальності.

Досвід країн, які мають вагомі здобутки на шляху соціального розвитку, демонструє необхідність розширення порядку денного соціального діалогу, складовою якого має бути, зокрема, формування державної соціально-економічної політики обговорення та здійснення антикризових заходів, сприяння підвищенню соціальної відповідальності інститутів суспільства, формування умов щодо підвищення соціальної згуртованості на різних рівнях ієрархічної структури суспільства.

Усе зазначене має сприяти становленню в суспільстві консенсусу з питань соціально-економічного розвитку, утвердженню атмосфери співробітництва, довіри й відповідальності.

9.4. РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ

За умов поглиблення процесів глобалізації на арені соціально-трудової сфери з'являються роботодавець та суб'єкт господарювання нового типу. Ідеться про транснаціональні компанії, яким в останні десятиліття належить вагома роль у формуванні міжнародних економічних контурів та правил гри, у тому числі на полі соціально-трудової сфери.

Підкреслимо, що ця проблематика досить мало перебуває у полі зору науковців. При цьому домінують завищені оцінки стану та динаміки соціального розвитку в даних бізнес-структурах. Утім чи не основним завданням науковців-трудоників є саме виявлення сучасних тенденцій трансформації соціально-трудової сфери, окреслення небажаних траєкторій розвитку, опрацювання заходів, що мають унеможливити соціальні ризики або ж принаймні знизити масштаби та глибину їх вияву. Зазначене потребує пошуку нових форм взаємодії найманих працівників і їхніх представницьких органів з роботодавцями нового типу, перегляду традиційних профспілкових структур, формування нових механізмів соціального діалогу.

Транснаціональні компанії (ТНК), що мають підприємства або філії більш як в одній країні світу, на рубежі двох тисячоліть набули статусу основних роботодавців на світовому ринку праці. За оцінками ООН¹ таких корпорацій у 2009 р. було 82 тис., а кількість їх філій, в яких зайнято понад 90 млн працівників, сягала 810 тис.

¹ World Investment Report 2009: Transnational Corporations, Agricultural Production and Development [Electronic resource]. — Available from : <http://www.unctad.org/Templates/WebFlyer.asp?intItemID=5037&lang=1>

З урахування дочірніх, формально самостійних, підприємств і підрядних організацій наведені кількісні параметри зростають у 3,5—4 рази. За таких умов стан соціально-трудових відносин на національних ринках праці дедалі більшою мірою залежить від соціально відповідальної поведінки ТНК.

За нашим баченням, повторимо, наявні оцінки щодо рівня соціально відповідальної поведінки ТНК з боку як суб'єктів соціального партнерства, так і науковців досить часто виявляються завищеними. Маємо констатувати, що з розгортанням діяльності ТНК набула розвитку тенденція до зниження ролі соціального партнерства у розв'язанні актуальних проблем на національних та світовому ринках праці. Діяльність ТНК об'єктивно порушила сформований у другій половині ХХ ст. колективно-договірний формат регулювання відносин у сфері праці через появу нових суб'єктів соціального діалогу і невідпрацьованість форм та механізмів взаємовідносин найманих працівників та їхніх представницьких органів з міжнародними роботодавцями.

Активний пошук та формування нових форм взаємодії профспілок з міжнародними роботодавцями на різних рівнях (наднаціональному, національному, регіональному, корпоративному тощо) припадає на останню третину ХХ ст. Тоді ж почали розроблятися та набувати чинності перші нормативно-правові документи, що мають регулювати ведення соціального діалогу в межах ТНК. Першим з таких документів був Кодекс поведінки багатонаціональних компаній, ухвалений у 1973 р., який мав дещо декларативний, загальний характер.

У 1999 р. Організація Об'єднаних Націй ухвалила так званий Глобальний договір (пакт)¹, який містить 9 принципів, що стосуються додержання прав людини, трудових стандартів та охорони довкілля. Цих принципів мають додержуватися компанії і перш за все транснаціональні, які готові приєднатися до згаданого пакта. Зазначимо, що вже в перший рік після його проголошення, про готовність виконувати Глобальний договір заявили близько тисячі ТНК.

¹ Глобальний пакт ООН [Electronic resource]. — Available from : <http://www.unglobalcompact.org/>

Важливою віхою в розвитку нормативно-правового забезпечення соціального діалогу в ТНК стало ухвалення Міжнародною організацією праці (МОП) Тристоронньої декларації принципів, що стосуються соціально-трудової політики у багатонаціональних корпораціях, складовою яких є, зокрема, реалізація прав трудящих на об'єднання і ведення колективних переговорів¹. У розвиток цієї декларації МОП у 2000 р. видала тлумачення її положень, в якому передбачений обов'язок корпорацій провадити консультації з трудящими та їхніми представницькими органами з соціально-трудових питань і, зокрема, з питань закриття підприємств або інших ситуацій, що зачіпають інтереси, визначені тристоронньою декларацією. При цьому консультації треба проводити незалежно від територіального розміщення дирекції підприємства².

Варто акцентувати увагу й на тому, що проблематика розвитку соціального діалогу в ТНК перебуває у полі інтересів багатьох інших міжнародних організацій та об'єднань. Підтвердженням цьому є ухвалення у 1976 р. Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) Принципів ОЕСР, які стосуються ТНК. У 2000 р. ухвалено нову редакцію цього документа, якою значно розширений зміст нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин на рівні ТНК у країнах ОЕСР. Вона містить, зокрема, обов'язок країн, що підписали цей документ і приєдналися до нього, додержуватись основних трудових стандартів МОП та рекомендує кожній такій країні створити Національний контактний пункт з розгляду взаємовідносин ТНК з профспілками. Пропонується започаткувати створення комп'ютерних баз даних, що дають змогу провадити порівняльний аналіз соціально-трудового розвитку ТНК у розрізі країн розташування та налагоджувати зв'язки між профспілковими організаціями підприємств тієї чи іншої ТНК³. Принципово важливою

¹ UN Global Compact and other ILO instruments [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.oecd.org/dataoecd/37/29/2348714.pdf>

² Ibid.

³ http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

характеристикою згаданого документа є посилання на можливість застосування не тільки країнами базування штаб-квартир ТНК, а й усіх країн, де здійснюється діяльність ТНК. Це означає, що профспілкові організації нашої країни можуть брати на озброєння Принципи ОЕСР, що стосуються ТНК (остання редакція) у взаємовідносинах з ТНК, штаб-квартири яких розміщені у країнах ОЕСР.

Однак наявність розгалуженої правової бази ще не означає автоматичного вирішення проблем соціального діалогу на практиці (у тому числі в діяльності ТНК). Реальність така, що сучасна світова економічна криза, як і інші кризові явища, що мають перманентний характер, ускладнюють реалізацію принципів соціального партнерства, породжують все нові проблеми у відносинах профспілок з ТНК. Як показує досвід, проблема налагодження дієвого соціального діалогу в структурах транснаціональних компаній є не менш актуальною, ніж на інших вітчизняних підприємствах.

Позитивні аспекти відносин у сфері праці на підприємствах ТНК загальновідомі. Досить часто — це гідні умови праці, соціальний пакет, передбачувані перспективи кар'єрного зростання тощо. Водночас робота на підприємствах ТНК — ще не ознака досконалих соціально-трудових відносин. Переміщення виробництва в інші країни, створення там нових робочих місць — це далеко не добродійна акція. Насправді іноземний капітал прагне великих прибутків за низької вартості робочої сили і високої інтенсивності праці. Певні переваги у змісті праці та відносинах з приводу праці на підприємствах транснаціональних компаній уживаються, як свідчить практика, з численними порушеннями конституційних і трудових прав тих, хто працює за наймом.

Поширеним явищем є проведення керівництвом підприємств ТНК антипрофспілкової політики, прагнення створити безпрофспілкове середовище. Практично повсюдно відбувається жорсткий опір з боку роботодавців ініціативам працівників щодо створення профорганізацій та укладання колективних договорів. Звідси випливає, що профспілкам треба знаходити

способи посилення соціального захисту трудящих, зайнятих на підприємствах ТНК. І багато в чому розв'язати проблему можна насамперед у руслі організації соціального діалогу з цими глобальними корпораціями.

Зазначимо, що сьогодні ані науковці, що вивчають проблематику профспілкового руху, ані соціальні партнери не тільки в Україні, а й в інших країнах не дійшли згоди щодо формату організаційної побудови та діяльності профспілкових структур в умовах ТНК. Немає єдиної чи близької до узгодженої й позиції щодо формату та технології ведення колективних переговорів, укладання угод та механізмів контролю за їх виконанням. При цьому одні виступають за створення профспілкових структур за принципом «одна компанія — одна родина», інші заперечують створення єдиних організацій компанії та віддають перевагу зміцненню діючих виробничих та територіальних структур профспілок. Є й інші погляди та позиції щодо діяльності представницьких органів найманих працівників, які зайняті в ТНК.

Так, у світовій практиці реалізується модель, коли в рамках ТНК не створюється єдина профспілкова організація, а натомість формується на паритетних засадах соціально-виробнича рада ТНК. Основними завданнями останньої є: узгодження соціально-економічної політики з урахуванням інтересів територіальних структур; проведення консультацій з питань, пов'язаних з розробленням локальних нормативних актів підприємств у царині соціально-трудових відносин, програм у сфері зайнятості, мобільності робочої сили, корпоративного соціального страхування; опрацювання єдиної соціально-трудової політики та механізмів контролю за виконанням угод і договорів.

Без сумніву, кожна з моделей організаційної структури і діяльності представницьких органів найманих представників має свої переваги і недоліки. Тож перед науковцями, які досліджують тему соціального партнерства, постає нагальне завдання розробити сучасну, захищену від ризиків систему соціального діалогу в межах ТНК.



ЛІТЕРАТУРА

Грибанов В. Профсоюзы и транснациональные корпорации — европейский контекст [Электронный ресурс] / Валерий Грибанов. — Режим доступа :

<http://internet.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/z7/1648-2603-2006-nr7-43.pdf>

Инновации в российском профсоюзном движении: практика, проблемы // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. — М., 2010. — С. 162.

Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. ; под общ. ред. А. В. Александровой. — М., 2004. — С. 27.

Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 142—151.

Друкер П. Ф. Новые реальности / Питер Ф. Друкер. — М. : Бук Чембер Интернэшнл, 1994.

Глобальный пакт ООН [Электронный ресурс]. — Режим доступа :

<http://www.unglobalcompact.org/>

Офіційний сайт Організації економічного співробітництва і розвитку (OECD) [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

World Investment Report 2009: Transnational Corporations, Agricultural Production and Developmen [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.unctad.org/Templates/WebFlyer.asp?intItemID=5037&lang=1>

UN Global Compact and other ILO instruments [Electronic resource]. — Available from :

<http://www.oecd.org/dataoecd/37/29/2348714.pdf>

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ (замість післямови)

Здійснене у цій монографії дослідження, багато інших досліджень провідних вітчизняних та іноземних учених, як і історичний досвід ХХ століття, беззаперечно доводять, що економічне зростання, якщо воно не орієнтоване на суспільний прогрес і не пронизане соціальною відповідальністю, веде до загострення соціально-економічних суперечностей, супроводжується глибокими кризами і вже не може бути орієнтиром суспільного розвитку. Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) на 97-й сесії Міжнародної конференції праці (2008 р.) виступив з доповіддю «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє», в якій зазначив: «Нині світ перебуває на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної позицій. З одного боку, ми є свідками трансформативної сили процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдяки технологіям, інвестиціям і торгівлі. З другого боку, ми знов і знов ставимо запитання стосовно до якості економічного зростання і його наслідків для навколишнього середовища, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності». І далі він підкреслив: «...матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що покладені в основу нашої ідеї гідної праці, — свобода, рівноправність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини»¹.

Тож не випадково на порядок денний в нашій країні висувається проблематика соціальної відповідальності як національна ідея подолання системної кризи, досягнення такого стану соціально-економічного розвитку, за якого зберігається соціальний мир та створюються передумови для подолання невпевненості, непередбачуваності, нестійкості в різноманітних їх виявах. Формування за активної участі держави та інших інститутів грома-

¹ Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее : доклад Генерального директора МБТ. — Женева, 2008. — С. 1, 2.

дянського суспільства передумов, інститутів і заходів, за яких соціальна відповідальність втілюється в реальну діяльність, — одне з основних завдань будь-якої країни. Ще більш актуалізується ця проблематика для країн, які перебувають на етапі глибоких політичних, економічних, соціальних реформ та відстають поки в економічному розвитку. До таких країн належить і Україна.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, інститутів громадянського суспільства, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є водночас важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. Як випливає з проведеного дослідження, в індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально відповідальних відносин, що обумовлено цілою низкою дуже вагомих економічних та соціальних чинників.

Основним вектором розвитку соціально відповідальної діяльності на всіх рівнях має стати саме подолання висвітлених у монографії перешкод і проблем. Узагальнюючи, назвемо такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в нашій країні:

Формування ідеології та культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки моральної, етичної, засадничим правилом якої була б *залежність фінансового успіху підприємця, громадського іміджу політика, соціального і майнового статусу кожного громадянина від реальної суспільної цінності його діяльності*.

Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна *активізація й підвищення ефективності держави* (як законодавця, гаранта додержання законів, власника, роботодавця, арбітра, посередника, координатора,) в організації соціально відповідальної діяльності.

Найпотужнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є *створення сприятливого економічного клімату*, зокрема за допомогою боротьби з корупцією, що приведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації й поступового відродження. Завдання, що стоять перед Україною, полягають у зміні моделі соціально-економічного розвитку від ліберального «економізму», що супроводжується екстенсивною експлуатацією людських та природних ресурсів, до відповідального й інтенсивного використання людського, інтелектуального і соціального капіталу, науки й інновацій. Це особливо важливо з огляду на глобальні тенденції і процеси інтелектуалізації праці та суспільно-економічного життя взагалі, характер і швидкість яких надають нового вигляду моделі світу та місцю в ній окремих держав, включаючи Україну. Саме пріоритетна орієнтація на науко- та інтелектуаломістке виробництво може і має стати тим важелем, який не тільки дасть змогу вирішити соціальні проблеми економічно активного населення завдяки інвестиціям у людський капітал, що забезпечить суттєве зростання доходів, але й гарантує Україні гідне місце у світовій цивілізації.

Основоположним, першорядним, абсолютно необхідним заходом має стати забезпечення державою суворого додержання чинних законів, приведення всіх без винятку громадян, підприємств, інститутів суспільства до ступеня базової соціальної відповідальності. Лише на базі цього можна буде розвивати ширшу соціальну відповідальність бізнесу на добровільній, етичній основі, лише за такої умови виправдана будь-яка підтримка державою і суспільством економічної діяльності суб'єктів господарювання.

Окремим масштабним завданням у справі розбудови соціально відповідального суспільства слід вважати *оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.* Одним із заходів, що зміг би істотно вплинути на кількісні параметри соціальної відповідальності в Україні, є *розроблення та ухвалення чіткої законодавчої бази, яка створювала б правові межі соціально відповідальної поведінки всіх суб'єктів держави та суспільства і була б спрямована на її оптимізацію.*

Основні напрями діяльності держави в питаннях заохочення соціальної відповідальності можна згрупувати в такі блоки:

- *Юридичні* — потрібно розробити, ухвалити і виконувати чітку й прозору програму антикризових заходів для вирішення соціально-трудових та економічних проблем. Зокрема, слід ухвалити Концепцію розвитку громадянського суспільства в Україні і Стратегію соціальної політики держави на 2011—2020 рр., Закони України «Про соціальну відповідальність бізнесу», «Про соціальну звітність підприємств України», «Про соціальний аудит». Важливо розробити нормативну базу соціальної стандартизації в Україні.

- *Економічні* — здійснювати конкретні заходи для поліпшення економічного клімату в країні, підвищувати рівень поточного фінансування і державного соціального інвестування, створювати умови для збільшення недержавних інвестицій у соціальну сферу, заохочувати приватні інвестиції громадян у власний людський капітал.

- *Інформаційні* — потрібно пропагувати ідеї і широко висвітлювати прогресивну практику соціально відповідальної діяльності на всіх рівнях через програми заохочення бізнесу, громадських організацій, окремих громадян, через конкурси соціальних проектів, виставки, ведення національного реєстру добропорядних підприємств, урочисті нагородження та висвітлення в засобах масової інформації. Треба підтримувати міжнародний обмін досвідом у сфері соціальної відповідальності, залучаючи до цієї роботи також міжнародні організації й іноземні компанії, що діють на території України.

- *Освітні* — запроваджувати до навчальних програм економічних факультетів університетів, академій державної служби, бізнес-шкіл, закладів післядипломної освіти, навчальних закладів, профспілок тощо вивчення теорії і практики соціальної відповідальності, розпочати підготовку фахівців за спеціальністю «Корпоративна соціальна відповідальність», видавати та розповсюджувати спеціальну літературу, проводити конференції й семінари з питань соціальної відповідальності на всіх рівнях.

- *Морально-психологічні* — формувати органами державної влади на усіх рівнях позитивний імідж соціально відповідального держслужбовця, громадської організації, підприємства, родини, громадянина, які мали б стати своєрідними орієнтирами, взірця-

ми професійної діяльності й громадянської поведінки, яка підтримується і заохочується суспільством.

Настав час виправляти помилку, якої припустились і науковці, і політики, і практики, коли надто завчасно відвели державі роль «нічного сторожа» та поширили на соціальну сферу суто ліберальну концепцію. Соціальна відповідальність держави виявляється в тому, що остання перестає опікуватися певною проблемою *лише за умови*, що її колишні функції ефективно виконують інші інституції або ж остаточно відпрацьовані механізми непрямого впливу на ті чи інші соціально-економічні і соціально-трудові процеси. Відповідальна держава *повинна* відігравати активну роль у виробленні та реалізації соціально-трудової політики як законодавець, власник, соціальний партнер, організатор, примирювач, гарант прав і свобод тощо, коли: а) ринкове саморегулювання внаслідок об'єктивних причин усе ще належним чином не спрацьовує; б) немає класичних передумов для якнайповнішого використання потенціалу соціального діалогу; в) реальністю є якісне ускладнення функцій державного управління з огляду на розгортання процесів глобалізації та їх негативні наслідки для ринку праці; г) набуває неабиякого значення виклик глобальної конкуренції майже за все, а головне, за людський капітал, таланти, компетентний, креативний персонал; конкурентні позиції на світових ринках, за частку глобального доходу; г) існує нагальна потреба формування та розширення сектору економіки знань, основою якої є інноваційно-інтелектуальні ресурси.

Потребує серйозних коректив вектор державної соціальної політики та відповідальності у сфері зайнятості. Нині переважна більшість інструментів, що їх використовує держава, спрямовані на регулювання зареєстрованого безробіття, підтримку формально високого рівня зайнятості. Натомість реструктуризація зайнятості все ще залишається на узбіччі реформ, що проводяться в економічній сфері. При цьому політика підтримки старих (неефективних) робочих місць переважає над політикою створення нових, наукомістких, інноваційно орієнтованих. Підвищення соціальної відповідальності державної політики у царині зайнятості має забезпечити підвищення продуктивності праці, зростання якості трудового життя, зменшення і ліквідацію бідності серед працюючого населення.

Має *оформитися роль підприємців-роботодавців* та представницьких їх організацій у суспільстві загалом і в розвитку соціально відповідального бізнесу зокрема. Соціальна спрямованість бізнесу за умов глобалізації і загострення конкурентної боротьби стає вирішальною умовою підвищення конкурентоспроможності компанії та національної економіки України. Майбутнє соціальної відповідальності в Україні залежить від усвідомлення вітчизняними підприємцями важливості участі їх компаній у розв'язанні соціальних питань. Моральні переконання власників бізнесу, тиск з боку громадськості, необхідність сертифікації для освоєння нових ринків — усі ці фактори спричинять формування української сутності соціальної відповідальності та індивідуальних стратегій для окремих компаній. Міжнародний досвід підтверджує, що соціальна активність національного бізнесу може істотно зрости, якщо держава буде заохочувати цю активність, зокрема, проведенням адекватної податкової політики. Використовуючи міжнародний досвід, доцільно було б створювати спеціальні благодійні фонди, постійний капітал яких формувався б із неоподатковуваних спонсорських внесків. Вивільнені від податків прибутки з цього капіталу могли б використовуватися для фінансування комплексних тривалих програм, розрахованих на систем-ну підтримку вирішення ключових соціально-культурних проблем, включаючи, наприклад, проблему надмірної соціальної нерівності, з використанням системи оподаткування для заохочення етичних методів ведення бізнесу.

Держава має підтримувати соціальні ініціативи бізнесу матеріально та морально, особливо в тяжкі роки кризи. Від ефективності відносин держави та бізнесу залежить міра відповідності корпоративних соціальних інвестицій як запитам самого бізнесу, так і інтересам розвитку країни. Наприклад, держава має демонструвати прозорість у проголошенні пріоритетних напрямів, до яких бізнес може приєднатися, або, не маючи можливості виявити ініціативу, орієнтуючись на національні пріоритети, поділяти з бізнесом ризики, які виникають у зв'язку з новими ініціативами.

Державна влада і місцеве самоврядування повинні сформува-ти такі умови, які б акцентували увагу всіх сторін соціального діалогу (роботодавців, найманих працівників, інститутів держави і громадянського суспільства) на спільних інтересах, *заохочували*

їх до поширення практики соціально відповідальної діяльності. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективністю соціально-трудових відносин на конкретних підприємствах.

Щоб український бізнес розпочав активно засвоювати філософію соціально відповідальної діяльності, він має, з-поміж іншого, постійно одержувати відповідні сигнали від інститутів держави і суспільства. І це мають бути не тільки заклики діяти відповідально, а й законодавчі норми та управлінські регламенти, які б спонукали бізнес до соціально відповідальної поведінки. Інтереси системного впровадження соціально відповідальної діяльності потребують створення відповідної організаційної структури інтегрованого управління корпоративною відповідальністю. До першочергових завдань у царині розвитку корпоративної соціальної відповідальності слід віднести досягнення реальної її інтеграції в систему корпоративного управління. Корпоративна соціальна діяльність має трансформуватись із функції зв'язків із громадськістю або управління персоналом у підсистему корпоративного розвитку. Остання має притаманні їй цілі і показники стійкого розвитку — економічні, соціальні, екологічні.

Інституціональними засадами корпоративної соціальної відповідальності як системи корпоративного управління компанією варто вважати: корпоративні стандарти і регламенти, що визначають місію, цінності, компанію, стратегію, цілі стійкого розвитку; кодекс корпоративної поведінки та (або) корпоративної етики; систему ведення переговорів та укладання колективних угод та договорів; регламенти із соціального планування; регламенти з управління нефінансовими ризиками; регламенти щодо складання нефінансової звітності; комунікаційні системи (PR, Інтернет, соціальні мережі, друковані засоби інформації тощо). Цілі і завдання корпоративної соціальної відповідальності мають бути відображені в документах (регламентах) з корпоративного управління, що закріплюють місію і стратегію розвитку, корпоративну культуру, етичні норми поведінки тощо.

Імплементація основних сегментів системи корпоративної соціальної відповідальності в загальну систему корпоративного управління на практиці має стати ефективним засобом досягнення стратегічних цілей компанії. При цьому соціально відповідальна діяльність як стратегічний бізнес-підхід має, з одного боку, сприяти зміцненню довіри і взаєморозуміння в межах компанії, згуртованості і відповідальності персоналу, включаючи топ-менеджмент, а з другого — вибудовувати системні, стабільні, взаємовигідні відносини з зовнішніми заінтересованими суб'єктами.

Маємо наголосити на наявності якщо й не прямої, то тісної залежності між розвитком соціального партнерства в сучасних його формах і рівнем соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність за нинішнього розуміння її ролі та значення перетворюється із суто соціально-етичної у соціально-економічну категорію, що відбиває рівень готовності певного суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з погляду суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом.

Особлива роль у розв'язанні завдань соціального розвитку належить підприємницьким структурам (бізнесу), для яких межа між економічною і соціальною політикою досить умовна. Принципово важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність бізнесу — це не тільки і не стільки доброчинність чи спонсорство, а нова філософія і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Підвищення соціальної відповідальності бізнесу вкрай актуальне як із суто економічних позицій (досягнення якнайліпших економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже, і створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між працею і капіталом), так і з інших — етичної, морально-психологічної (поліпшення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що дбає про добробут працівників), суспільно значущої, тобто усвідомлення важливості для суспільства діяльності організації.

Утім сподіватися лише на здоровий глузд з боку підприємницьких структур, культуру їхньої поведінки та виходити з передумов, що соціальна відповідальність бізнесу сформується сама собою, автоматично, не доводиться. Для того щоб соціальна відпо-

відальність бізнесу була не декларативною, а набула цивілізованих форм і змісту, стала реальністю, необхідно запроваджувати системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів. Економічною наукою доведено та підтверджено практикою, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальності бізнесу є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціальної поведінки підприємницьких структур.

Завдання соціального партнерства полягає не у формальній демонстрації цивілізованості соціально-трудових відносин, а в досягненні реального консенсусу у відносинах між працею і капіталом, передусім щодо справедливого розподілу доходів, створення гідних умов праці, надійного захисту від соціальних ризиків. Важливою є також *активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників* як відповідальних учасників соціального діалогу, активізація профспілок, повернення їм ролі, функцій та іміджу провідників і захисників інтересів трудящих.

Держава, як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник і активний учасник формування соціально-трудових відносин, безперечно, має бути заінтересована в розвитку системи соціального партнерства, а отже, у зміцненні позицій представницьких органів найманих працівників. Тож одним з основних завдань демократичної держави щодо формування громадянського суспільства і, зокрема, розвитку партнерських відносин у сфері праці має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі в становленні й функціонуванні системи соціального партнерства.

Як показано в розд. 9, нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері соціальної відповідальності в Україні можна охарактеризувати як переважання формальних процедур, котрі не мають вагомих реальних соціальних і економічних результатів. Потенційні чинники розвитку соціальної відповідальності потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Отже, проаналізувавши стан соціальної відповідальності в Україні, ми сформулювали рекомендації бізнес-одинацям, профспілкам та органам влади щодо заходів з її активізації в Україні, для зручності подавши їх у вигляді таблиці.

РЕКОМЕНДАЦІЙ СОЦІАЛЬНИМ ПАРТНЕРАМ
ЩОДО АКТИВІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Рекомендації бізнес-структурам	Рекомендації професілкам	Рекомендації органам влади
1. Запроваджувати принципи добровільної соціальної звітності відповідно до міжнародної практики 2. Розробляти й упроваджувати на підприємстві кодекси корпоративної культури (кодекси етики) 3. Розробляти й упроваджувати соціальні пакети для своїх працівників та їхніх родин 4. Розвивати соціальне партнерство 5. Здійснювати цілеспрямовані соціальні інвестиції, зокрема в розвиток людського капіталу 6. Створювати можливості для навчання персоналу, який миг би працювати у сфері соціально відповідального ведення бізнесу 7. Сприяти державним органам в удосконаленні законодавчих норм, що регулюють соціальні зобов'язання бізнесу 8. Створювати в компаніях недержавні пенсійні фонди як інструментарій заохочення та підтримки своїх працівників 9. Залучати партнерів по бізнесу до використання принципів гідної корпоративної поведінки 10. Запроваджувати корпоративну екологічну політику, екологічний аудит, виробництво «зелених» товарів, системи «зеленого» постачання, залучати працівників до екологічних ініціатив компанії	1. Розвивати соціальний діалог на всіх рівнях (підрозділів, підприємств, галузей, держави, міжнародних корпорацій) 2. Брати участь у розробленні й добиватися реалізації національних, місцевих і корпоративних соціальних програм 3. Здійснювати контроль за діяльністю ТНК, що діють на території України, з метою своєчасного виявлення та недопущення порушення соціально-економічних прав їх працівників 4. Брати участь у процесі перевірки соціальних звітів компаній з метою оцінки вірогідності наданої ними інформації 5. Точно співпрацювати з міжнародними професілками з питань соціальної відповідальності 6. Навчати і заохочувати членів профспілок у питаннях соціальної відповідальності, нормативно-правової підготовки, екологічної грамотності, здорового способу життя, моральності	1. Забезпечити чітке і повне виконання законів України всіма економічними суб'єктами 2. Сприяти поширенню знань про основні принципи соціальної відповідальності, запровадженню в навчальні програми навчальних закладів теорії і практики соціально відповідальної поведінки 3. Забезпечити відповідну законодавчу базу та сприятливі економічні й соціальні умови для компаній, що додержуються принципів соціальної відповідальності бізнесу 4. Сприяти ратифікації міжнародних конвенцій та інших документів, що стосуються прав людини та охорони довкілля 5. Стимулювати здійснення підприємствами і громадськими організаціями соціальних проектів 6. Включати на законодавчому рівні до щорічної звітності підприємств екологічні та соціальні показники 7. Підвищувати відповідальність державних інститутів і держслужбовців як на національному, так і на міжнародному рівнях за результати їхньої діяльності в соціальній, екологічній та правовій сферах

Останніми роками як у суспільстві в цілому, так і серед бізнесових структур зростає усвідомлення, що соціальна сфера — це не суцільні витрати, а інститут, який має закласти підвалини стійкого розвитку. Але процес «прозріння» відбувається надто повільно. Пришвидшити його спільно з бізнесовими структурами мають науковці, інститути держави та громадянського суспільства. Маємо задіяти весь арсенал засобів, методів, принципів, технологій підвищення соціальної відповідальності бізнесу, які є надбанням світової спільноти, — від ухвалення професійних етичних кодексів і аж до запровадження цілісних систем корпоративної соціальної відповідальності. Ці системи мають передбачати використання і потенціалу законодавчого регулювання співробітництва між бізнесом та суспільством, і потенціалу договірного регулювання соціально-економічних відносин, і потенціалу етичних принципів ведення бізнесу.

Вважаємо, що в нашій країні, де рівень суспільної самосвідомості залишається невисоким, соціальний діалог діє здебільшого де-юре, а громадянське суспільство все ще перебуває на стадії становлення, добровільність соціальної відповідальності має поєднуватися з дієвим державним регулюванням соціально відповідальної поведінки. Українські підприємства, організації, інституції і громадяни значно швидше б засвоїли філософію соціальної відповідальності, якби держава взяла на озброєння і такі методи впливу на соціально відповідальну поведінку, як підтримка розвитку фондів соціально відповідального інвестування, надання податкових пільг та інших форм підтримки соціально відповідальним корпораціям; ініціювання та стимулювання підготовки кадрів з напрямку «Менеджмент соціальної відповідальності», пропагування значення соціально відповідальної поведінки. Українсько важливо закріпити усвідомлення, що для сучасного розвитку головною конкурентною перевагою на всіх рівнях стає наявність потужного людського капіталу, тож потрібно орієнтуватися на підвищення якості робочої сили, збільшення рівня оплати праці, розширення інвестування в людський капітал.

Постійне скорочення дії традиційних для України чинників конкурентних переваг (через одержання преференційних умов ведення бізнесу, використання дешевих матеріальних ресурсів) має

підвищувати заінтересованість українських компаній у конкуренції на основі моделі дорогої робочої сили, яка передбачає гідну оплату праці, постійний розвиток персоналу, створення сприятливих умов праці. Така постановка питання повністю вписується в сучасну ідеологію соціальної відповідальності на всіх рівнях.

Підштовхнути бізнес до соціально спрямованих дій має й підвищення поінформованості суспільства про найліпші практики у цій сфері, розвиток таких форм заохочення, як рейтинги соціальної відповідальності, проведення відповідних конкурсів, заснування почесних звань, надання інших винагород нематеріального характеру. Саме за активної участі держави в суспільстві має формуватися повага до бізнесових структур, які демонструють соціально відповідальну поведінку.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки потрібно послідовно *поширювати ідеологію й культуру соціальної відповідальності* на всіх рівнях, упроваджувати у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів — державних, підприємницьких, громадських (зокрема, профспілкових) структур — ідей стійкого розвитку, справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота з формування й *послідовної реалізації національної ідеї соціальної відповідальності*.

З метою поширення та якісного розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях необхідно послідовно *розробляти прозору, зрозумілу, ефективну технологію соціально відповідальної діяльності, соціальної звітності й аудиту*. Наявні серйозні розробки таких технологій для корпоративної соціальної відповідальності потребують адаптації до місцевих умов і активного впровадження в практику роботи підприємницьких структур. Що ж стосується розроблення технологій соціальної відповідальності, соціальної звітності й аудиту для державних і громадських інституцій, то тут завдання ще складніше, оскільки в Україні поки що практично немає обґрунтованої наукової теорії й реальної практики їх застосування. Треба цілеспрямовано взятися за вирішення і цього завдання, зокрема сформувати відповідні повноправні й відповідальні інституції.

Критеріями розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях можна вважати комплекс показників, які віддзеркалюють як інституціональне закріплення цього феномену, так і методи, форми та результати соціально відповідальної поведінки. Зазначені показники можна подати у вигляді трьох груп. До *першої групи* слід віднести ті, що характеризують інституціональне закріплення соціальної діяльності на всіх рівнях, а саме: наявність спеціального нормативного документа, в якому закріплена місія та чітко окреслена соціальна політика; наявність державного, корпоративного чи громадського інституту, що відповідає за реалізацію соціальних програм; наявність договору соціальних партнерів та відображення в ньому взаємних зобов'язань щодо соціально відповідальної поведінки; наявність ефективних комунікацій, які мають забезпечити прозоре та об'єктивне висвітлення соціальної діяльності; наявність нормативних документів, які регламентують зміст і порядок складання нефінансової звітності, та ін. До *другої групи* варто віднести показники, що характеризують систему планування, обліку, аналізу та звітності з питань соціальної діяльності; стан упровадження міжнародних стандартів нефінансової звітності. До *третьої групи* доцільно віднести ті показники, що відбивають ефективність соціальних інвестицій і конкретні досягнення в царині людського розвитку, досягнення соціальних стандартів гідної праці, природоохоронної діяльності, ресурсозбереження, розвитку практики відповідальної співпраці з заінтересованими сторонами з метою забезпечення стійкого розвитку.

Важливим критерієм соціально відповідальної поведінки бізнесу і держави є створення гідних робочих місць, надання економічно активній людині можливості продуктивної зайнятості, якщо вона бажає і має здібності до суспільно корисної діяльності. Адже коли бізнес-структури чи інші інститути корпоративну соціальну відповідальність зводять до забезпечення виробництва продукції або своєчасної сплати податків, вони підмінюють проблему соціально відповідальної поведінки звичайною діяльністю або обов'язком, який впливає з юридичних норм.

Важливим завданням є також виховання в усіх громадян *соціальної відповідальності*, зокрема, через формування компетентності і нормативно-правової підготовленості в питаннях прав

людини (як найманого працівника, як споживача, як громадянина), екологічної грамотності, здорового способу життя, моральності. Стосовно до молоді це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціальної відповідальності й соціального партнерства. Щодо громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціальної відповідальності і партнерства. Разом з тим це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їхньої соціальної й економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не тільки соціальні, а й економічні результати.

Отже, у найближчій перспективі всім сторонам соціального діалогу в Україні належить знайти свою нішу в справі просування *національної ідеї соціальної відповідальності*, регулювання національного економічного простору з метою його соціалізації. Головним завданням профспілок має стати реальне поліпшення якості трудового життя найманих працівників та виховання в них громадянської відповідальності. Підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, а значить, враховувати й інші крім збагачення цілі підприємницької діяльності та людського життя загалом. Держава повинна забезпечити додержання законів та створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до соціально відповідальної діяльності, до розв'язання можливих проблем методами соціального партнерства.



Вступ (А. М. Колот, д-р екон. наук, професор)	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	9
1.1. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади (А. М. Колот, д-р екон. наук, професор)	30
1.2. Соціальна відповідальність бізнесу	30
1.2.1. Теоретичні джерела концепції соціальної відповідальності бізнесу (А. М. Колот, д-р екон. наук, професор, О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор)	30
1.2.2. Ретроспектива розвитку соціальної відповідальності (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор)	41
1.2.3. Корпоративна соціальна відповідальність як система (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор, А. М. Колот, д-р екон. наук, професор)	51
1.2.4. Моделі корпоративної соціальної відповідальності (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор)	64
1.2.5. Корпоративна соціальна відповідальність як складова корпоративного управління (А. М. Колот, д-р екон. наук, професор)	68
1.2.6. Розвиток ініціатив корпоративної соціальної відповідальності в Україні (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор)	74
1.3. Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор, О. Г. Брінцева)	83

1.4. Соціальна відповідальність держави	99
1.4.1. Соціальна держава як суб'єкт соціальної відповідальності (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор)	99
1.4.2. Сучасний інструментарій впливу держави на соціальний розвиток (А. М. Колом, д-р екон. наук, професор)	110
1.5. Соціальна компонента суспільного розвитку як предмет досліджень та соціальної відповідальності науковців (А. М. Колом, д-р екон. наук, професор)	125
Література	136

Розділ 2. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПАРТНЕРІВ У СФЕРІ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ (В. М. Петюх, канд. екон. наук, професор, О. І. Ільницька, канд. екон. наук, Я. В. Ільницький)

2.1. Концептуальні положення щодо соціальної відповідальності у сфері зайнятості.	139
2.2. Збалансування інтересів партнерів сфери зайнятості в контексті їх соціальної відповідальності	148
2.3. Нормативно-правові інструменти регулювання соціальної відповідальності у сфері зайнятості.	160
2.4. Напрями відповідальності соціальних партнерів за рівень зайнятості населення регіону	168
2.5. Розвиток системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості населення регіону	174
Література	186

Розділ 3. ЕКОЛОГІЧНИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

(О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор, В. П. Думанська, канд. екон. наук). 189

3.1. Теоретичні підходи до визначення сутності екологічної відповідальності.	189
3.2. Нормативно-правова регламентація екологічної відповідальності.	192
3.3. Функції та рівні екологічної відповідальності	195
3.4. Екологічна відповідальність бізнесу як вияв соціальної відповідальності.	204
3.5. Екологічний менеджмент як інструмент реалізації соціальної відповідальності	212
3.6. Індивідуальна екологічна відповідальність	216
3.7. Напрями активізації індивідуальної та корпоративної екологічної відповідальності.	228
Література	234

Розділ 4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ 237

- 4.1. Посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин за умов становлення постіндустріального типу праці та диверсифікації зайнятості (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 237
- 4.2. Соціальна відповідальність у сфері компенсаційної політики (С. О. Цимбалюк, канд. екон. наук, доцент) 246
- 4.3. Напрями реалізації соціальної відповідальності у підвищенні конкурентоспроможності робочих місць (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 263
- 4.4. Соціальна відповідальність у забезпеченні гідних умов праці (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 271
- 4.5. Особистісний та професійний розвиток людини в контексті формування соціально відповідального суспільства (С. О. Цимбалюк, канд. екон. наук, доцент) 278
- Література 284

Розділ 5. ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 287

- 5.1. Інституціональне забезпечення соціальної відповідальності: міжнародний формат і проблеми вітчизняної практики (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 287
- 5.2. Комплексна модель управління соціальною відповідальністю організації (О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доцент) . . . 292
- 5.3. Інструменти реалізації соціальної відповідальності 300
 - 5.3.1. Управління якістю продукції в контексті соціальної відповідальності (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 300
 - 5.3.2. Соціальне інвестування в системі соціальної відповідальності (О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доцент) . . . 306
 - 5.3.3. Соціальний облік та аудит, нефінансова звітність як інструменти забезпечення прозорості та інформованості в питаннях соціальної відповідальності (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 321
 - 5.3.4. Моніторинг соціальної відповідальності: необхідність і напрями становлення в Україні (О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент) 334

5.4. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності (О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доцент)	345
Література	358

Розділ 6. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (І. Л. Петрова, д-р екон. наук, професор) 361

6.1. Вибір стратегії інноваційного розвитку у форматі соціальної відповідальності	361
6.2. Подолання суперечності між завданнями комерціалізації інноваційного продукту та вимогами соціальної відповідальності.	375
Література	381

Розділ 7. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (Л. С. Шевченко, д-р екон. наук, професор) 383

7.1. Національні інтереси в освітній сфері	383
7.2. Соціальна відповідальність держави щодо розвитку вищої освіти.	386
7.3. Соціальна відповідальність ВНЗ (університету)	396
7.4. Соціальна відповідальність домогосподарства (родини) в освітній сфері	410
7.5. Соціальна відповідальність фірми (роботодавця) в освітній сфері	413
Література	417

Розділ 8. ФОРМУВАННЯ ІДЕОЛОГІЇ ТА КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор) . . . 421

8.1. Соціальна відповідальність як національна ідея подолання системної кризи в Україні.	421
8.2. Корпоративна культура соціальної відповідальності	431
8.3. Взаємозв'язок цінностей людини і цінностей організації в системі соціальної відповідальності	443
Література	454

Розділ 9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ (А. М. Колот, д-р екон. наук, професор, І. І. Моторна, канд. екон. наук)	457
9.1. Соціальне партнерство на сучасному етапі його розвитку . . .	457
9.2. Соціальне партнерство як засіб формування соціально відповідальної поведінки.	461
9.3. Розвиток соціального партнерства в Україні. Ролі профспілок та інших інститутів.	466
9.4. Регулювання відносин у сфері праці на принципах соціального партнерства та соціально відповідальної поведінки у транснаціональних корпораціях	477
Література	482
 СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ (замість післямови) (О. А. Грішнова, д-р екон. наук, професор, А. М. Колот, д-р екон. наук, професор)	483

Наукове видання

**КОЛОТ Анатолій Михайлович
ГРІШНОВА Олена Антонівна та ін.**

**СОЦІАЛЬНА
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗВИТКУ**

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
А. М. Колота*

Редактори *Л. Денисенко, Л. Гордієнко*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Коректори *Л. Денисенко, Л. Гордієнко*
Верстка *М. Бельський*

Підписано до друку 28.12.11. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 29,29.
Обл.-вид. арк. 27,42. Наклад 500 пр. Зам. № 11-4290

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1
Свідectво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)
Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток

Для нотаток