

УДК 332.025.12:330.131.5

Коваленко Є.В.

*асистент кафедри економіки та бізнес-адміністрування
Сумського державного університету*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

THE PECULIARITIES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DEVELOPMENT IN UKRAINE

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено особливості розвитку соціальної відповідальності бізнесу на тлі соціально-економічних процесів в Україні. Виявлено тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності та причини, які гальмують цей процес. Проведено дослідження підходів до оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності, запропоноване вітчизняними науковцями. Обґрунтовано, що важливим показником розвитку корпоративної соціальної відповідальності є наявність та дієвість колективного договору.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, оцінювання КСВ, показники розвитку КСВ, чинники розвитку КСВ, колективний договір.

АННОТАЦИЯ

В статье исследованы особенности развития социальной ответственности бизнеса на фоне социально-экономических процессов в Украине. Выявлены тенденции развития корпоративной социальной ответственности и причины, которые тормозят этот процесс. Исследованы подходы к оцениванию социальной ответственности, предложенные отечественными учеными. Обосновано, что важным показателем развития корпоративной социальной ответственности является наличие и действенность коллективного договора.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, оценивание КСВ, показатели развития КСВ, факторы развития КСВ, коллективный договор.

ANNOTATION

The peculiarities of corporate social responsibility development were studied against the backdrop of social and economic processes in Ukraine. Tendencies and causes of corporate social responsibility development were founded. Different approaches for corporate social responsibility estimation propounded by national scholars were investigated. It was grounded that collective agreement and its efficiency are important indicators of corporate social responsibility development.

Keywords: corporate social responsibility, estimation of CSR development, indicators of CSR development, factors of CSR development, collective bargaining.

Постановка проблеми. Орієнтація системи управління підприємством на вирішення соціальних проблем є основою підвищення ефективності взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем. Напрями здійснення соціально відповідальної діяльності визначаються пріоритетами і розмірами підприємства, галуззю і особливостями його діяльності, наявністю досвіду і чіткого розуміння перспектив. Важливим мотивуючим фактором розвитку КСВ виступає процес глобалізації, яка сприяє встановленню справедливих трудових відносин у ланцюгах поставок, забезпеченню прав людини на міжнародному і національному рівнях. Крім того, власники підприємств все більше починають

розуміти, що мотивована робоча сила є основою успішного бізнесу, тому усі підприємства, які дотримуються принципів сталого розвитку, створюють достойні робочі місця і сприятливі умови для розвитку персоналу. З'явилась тенденція серед підприємств не тільки самому демонструвати соціальну відповідальність у бізнесі, але й встановлювати ділові відносини виключно із соціально відповідальними партнерами. Така практика, крім морально-етичних аспектів, також сприяє покращанню іміджу підприємств і підвищенню їх стійкості в умовах фінансової кризи. Порівняльні дослідження щодо ефективності роботи підприємств, які здійснюють і не здійснюють соціально відповідальну діяльність, свідчать на користь перших.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Корпоративна соціальна відповідальність є важливою складовою забезпечення сталого розвитку на національному і глобальному рівнях, а тому в останні десятиліття питанню соціальної відповідальності присвячений значний доробок як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Важливий внесок у дослідження розвитку і регулювання соціальної відповідальності бізнесу зробили такі вчені, як М. Альбер, Г. Боуен, Дж. Грейсон, К. Девіс, А. Матіс, П. Дракер, А. Карр, А. Керолл, Ф. Котлер, М. Крамер, К. Левін, М. Портер, М. Фрідмен, Р. Фрімен, Ф. Хайек та ін. Важливий внесок у розробку теоретико-прикладних аспектів соціально-відповідальної поведінки підприємств зробили такі вітчизняні вчені, як В. Геєць, О. Грішнова, Г. Захарчин, А. Колот, Н. Супрун, О. Харчишина, А. Чухно та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим недостатньо дослідженими залишаються теоретико-методологічні проблеми оцінки соціальної відповідальності бізнесу і дослідження національних тенденцій її розвитку. Це питання є особливо важливим з огляду на те, що в Україні на відміну від більшості країн світу відсутні систематичні дослідження, які б давали комплексну оцінку розвитку КСВ на національному рівні. У зв'язку із цим надзвичайно важливо дослідити процес та закономірності розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Мета статті полягає у систематизації наукових поглядів на процес і закономірності розви-

тку соціальної відповідальності бізнесу на тлі соціально-економічних процесів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна відповідальність бізнесу поступово стає важливою складовою стратегічного управління корпораціями в Україні. Але у більшості випадків соціально відповідальна активність останніх обмежується благодійництвом та філантропією, а обсяги соціальних інвестицій поступово скорочуються [1]. Також важливими тенденціями у розвитку соціальної відповідальності корпоративного сектору України є недостатня оцінка рівня важливості соціальної відповідальності як фактора формування конкурентних переваг, а також звужене впровадження соціальної відповідальності у практику корпоративного управління, що відображається у дотриманні лише обов'язкових норм.

На думку дослідника Л.А. Грициної, соціально-відповідальний підхід у діяльності підприємств України тільки починає розвиватись, а тому для нього характерним є певний «суб'єктивізм, несистемність та вузька спрямованість проявів» [2]. Ці фактори підсилюються наявністю надмірного адміністративного і податкового тиску, недостатнім розвитком фіскального стимулюючого механізму та відсутністю державної інституції, яка б виконувала функції стандартизації та регулювання соціальної відповідальності бізнесу. У результаті поширення практики соціальної відповідальної діяльності на вітчизняних підприємствах гальмується.

Дослідник О.Ю. Березіна вважає, що основними проблемами, які ускладнюють розвиток інституту соціальної відповідальності у корпоративному секторі, є «відсутність єдиної термінології КСВ; однобічне розуміння концепції і питань, які охоплює КСВ; розуміння КСВ в контексті бізнес-організації, що не відповідає новому стандарту ISO 26000; відсутність концепції розвитку соціальної відповідальності корпорацій в Україні та узгодженості дій між різними організаціями; недосконалість нормативно-правової бази та податкового законодавства; низький рівень сприйняття соціальної відповідальності вищою управлінською ланкою більшості суб'єктів господарювання» [1].

У відповідності до стандарту МОП щодо соціальної відповідальності SA 8000, стандарти рівня життя є однією з двох груп стандартів. Згідно досліджень Н.В. Водницької, виконання цих стандартів в Україні є вкрай незадовільним: попри достатньо високий рівень інтелектуального потенціалу, наявність кваліфікованих людських ресурсів і широкої мережі наукових закладів соціально-економічний розвиток залишається низьким, а рівень життя громадян знижується [3]. Цьому сприяють зростання темпів інфляції, зменшення платоспроможного попиту населення, порушення цінового паритету, погіршення макроекономічних показників.

З метою оцінки рівня соціальної відповідальності бізнесу на макrorівні Н.В. Водницька про-

понує використовувати часткові показники, які поділено на чотири групи за ознакою стейкхолдера. Наприклад, до I групи (стейкхолдери – персонал та топ-менеджери підприємства) віднесено показники щодо рівня заробітної плати і стабільності виплат, різних матеріальних і нематеріальних заохочень, витрат на охорону праці та техніку безпеки; до II групи (стейкхолдери – споживачі) – показники гнучкості цінової політики, безпечності та якості товарів підприємства, повноти і широти асортименту продукції; до III групи (стейкхолдери – бізнес-партнери) – показники стабільності замовлень і виконання умов угод купівлі-продажу, частка витрат на рекламну діяльність у витратах на реалізацію продукції; до IV групи (стейкхолдери – держава) – показники виконання податкових зобов'язань, держзамовлень, частка витрат на співпрацю з державними та місцевими органами влади та громадськими організаціями у валових витратах підприємства [3].

Дослідник Л.А. Грицина вважає, що нормативно-індикативне регулювання соціальної відповідальності підприємств повинно ґрунтуватись на системі показників, до якої входять індикатори суспільної, трудової, екологічної та економічної складових соціальної відповідальності бізнесу, пропонує моделі їх розрахунку, оптимальні значення та шляхи оптимізації [2]. У розрізі зазначених чотирьох груп Л.А. Грицина пропонує розраховувати такі показники соціальної відповідальності, частина яких видається спірними. Наприклад, до I групи (суспільна відповідальність) включено показники, які характеризують якість продукції підприємства, його благодійну та соціально спрямовану діяльність (працевлаштування інвалідів, відкритість інформаційної діяльності, фінансування об'єктів соціальної інфраструктури і забезпеченість підприємства ними). Частково можна погодитись із такими показниками, як обсяг штрафних санкцій і втрати від поставок неякісної продукції, так як такі додаткові витрати зменшують прибуток і можливості підприємства фінансувати соціальні витрати. Проте з такими індикаторами, як витрати на збут, обсяг податкового навантаження та приріст податкових платежів на одиницю приросту фінансового результату, погодитись важко, так як вони навіть опосередковано не дають надійної характеристики щодо рівня соціальної відповідальності бізнесу, а також у значній мірі залежать від характеристик галузі діяльності, особливостей оподаткування і загальноекономічної ситуації в країні.

До II групи (трудова відповідальність) дослідником включено показники, які характеризують умови праці в підприємстві, умови оплати праці та їх відповідність рівню продуктивності підприємства та середньому рівню оплати праці в Україні, рівень соціальних витрат в розрахунку на одного працівника та витрат на розвиток персоналу, а також показники вікового складу і загальної плин-

ності персоналу. До III групи (екологічна відповідальність) включено показники, які характеризують обсяг і ефективність витрат на природоохоронні заходи, втрат від нерационального природокористування, обсяги витрат на сплату екологічних зборів та відповідність діяльності підприємства нормам чинного законодавства щодо викидів шкідливих речовин. До IV групи (економічна відповідальність) Л.А. Грициною запропоновано віднести показники зносу і руху основних засобів, ліквідності, оборотності активів і основних засобів, рентабельності й фінансової стійкості. Розрахунок узагальненого таксономічного показника буде слугувати в якості рейтингової оцінки корпоративної соціальної відповідальності та надавати інформацію про характер впливу окремих заходів підприємства на ефективність використання обмежених ресурсів.

Соціальна відповідальність бізнесу щодо персоналу передбачає вдосконалення і впровадження інновацій у системи управління ризиками і охорони здоров'я працівників, неперервного навчання, освіти та підготовки безпосередньо на робочому місці, а також у систему охорони навколишнього середовища. Постійне зростання успішних прикладів впровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу у практику діяльності підприємств підкреслює важливе значення, нарощування людського та соціального капіталу підприємств для забезпечення їх довгострокового та сталого розвитку. Розвитку соціальної відповідальності бізнесу також сприяють норми національного і міжнародного права, як, наприклад, тристороння декларація принципів щодо багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, згідно з якою національна та багатонаціональна корпорація, до складу якої входить кілька підприємств, повинна вживати заходи з охорони праці без дискримінації щодо працівників окремих підприємств незалежно від їх місця розташування або країни знаходження [4, с. 12–13].

Вважаємо, що важливим показником рівня соціальної відповідальності підприємства перед працівниками є наявність і дієвість таких внутрішньо організаційних документів, як колективний договір, положення про соціальну політику, положення про мотивацію праці та ін. Два останні документи укладаються підприємством добровільно і у довільній формі, а органи статистики не збирають інформацію про їх наявність на підприємстві. Колективний договір як інструмент регулювання соціально-трудова відносин всередині організації є об'єктом регулювання на міжнародному і національному рівнях, а також з боку професійних асоціацій та внутрішніх норм самого підприємства. Незважаючи на це, значна частина підприємств і найманих працівників залишаються неохопленими колективними договорами. Так, згідно даних Державного комітету статистики України, станом на кінець 2013 р. було укладено 88,3 тис. колективних договорів, якими було охоплено 8,3 млн. найманих пра-

цівників, що склало 79,8% штатних працівників [5]. В цілому цей показник відповідає рівню країн Європейського Союзу. Проте при більш детальному розгляді, оцінка стану укладання колективних договорів значно погіршується. Якщо врахувати, що в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України зареєстровано 1,4 млн. суб'єктів, на яких на умовах найму працюють 11,7 млн. працівників, то показник рівня охоплення колективними договорами для підприємств буде складати 63,1%, а для найманих працівників – 70,9%, що є недостатньо високими показниками [5]. Розбіжність пояснюється вибірковим характером проведення спостережень і виключенням малих підприємств із вибірки, а сам факт наявності колективного договору не забезпечує дотримання його положень адміністрацією підприємства. За результатами досліджень І.В. Жиглей, проведених на 86 підприємствах Житомирської області, колективні договори були укладені на 96,5% підприємств, а положення про соціальну політику існувало лише на 5,8% [6].

Дослідження з питань КСВ, проведене європейською організацією Corporate Responsible Group, показало, що питаннями соціальної відповідальності у компаніях займаються такі підрозділи (у відсотках до загальної кількості опитаних компаній): стратегічних комунікацій/зв'язків з громадськістю – 36; керівник підприємства/офіс виконавчого директора – 17; управління людськими ресурсами – 10%; маркетингу – 7%; стратегічного розвитку – 4%; аудиту/управління ризиками – 1%; інші підрозділи (операційний, юридичний і власне підрозділ з питань КСВ) – 25% [7]. Дане дослідження було проведено серед 82 респондентів, більшість з яких була представлена європейськими компаніями (68%), а решту становили американські та британські організації (по 16% відповідно). В розрізі сфер бізнесу компанії були представлені таким чином: 28% – торгівля, 23% – фінанси; по 20% – транспорт та засоби зв'язку/сервіс; 12% – інші галузі.

Актуальність питань КСВ для розвитку компаній підтверджується дослідженням «Глобального Бізнес-Барометру», проведеного на замовлення журналу The Economist. До опитування було залучено 1 122 компанії, з них 42% – європейські, 23% – азійські, 19% – північноамериканські. З опитаних компаній 16,7% визначили рівень пріоритетності КСВ як дуже високий, 39,5% – високий, 31,3 – середній рівень [7]. Також опитані компанії зробили прогноз зростання рівня важливості КСВ для бізнесу на найближчі три роки, згідно якого соціальна відповідальність буде становити дуже високий пріоритет для 25,7% компаній та високий пріоритет – для 43,2% [7]. На думку представників опитаних підприємств, сутність КСВ полягає у наступному: врахування інтересів зацікавлених представників суспільства під час прийняття бізнес-рішень – 38,4% опитаних; максимізація прибутків та діяльність в інтересах акціо-

нерів – 31,4%, добровільна відмова від деяких прибутків через прагнення зробити «правильні речі» – 16,4%, впровадження добробуту через працевлаштування та виплату податків підприємством своєчасно та у повному обсязі – 7,2%, підтримка ініціатив, що напяму приносять користь суспільству, але не завжди є прибутковими для акціонерів – 6,6% [7].

Висновки. Отже, розвиток соціальної відповідальності бізнесу, відбуваючись на тлі соціально-економічних процесів в Україні, має певні особливості у порівнянні з іншими європейськими країнами. Тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні є значно повільнішими, а перелік напрямів впровадження – дещо вузьким, що спричинено як недостатнім розумінням важливості проблеми на макро- і мікрорівнях, а також значним негативним впливом кризових явищ в економіці на формування стратегії діяльності підприємств у різних галузях. Підходи до оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності, запропоновані вітчизняними науковцями, в цілому відображають особливості процесу становлення інституту КСВ в Україні, але потребують вдосконалення у напрямі уточнення складу застосовуваних для оцінки показників. Вважаємо, що важливим показником розвитку корпоративної соціальної відповідальності щодо працівників підприємства є наявність та дієвість колективного договору.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Березіна О.Ю. Соціальна відповідальність корпорацій в системі соціально-трудова відносин: автореф. дис. ... к.е.н.: спец. 08.00.07 / О.Ю. Березіна; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2011. – 20 с.
2. Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис. ... к. е. н.: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Л.А. Грицина; Хмельницький нац. ун-т. – Хмельницький, 2009. – 20 с.
3. Водницька Н.В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: автореф. дис. ... к. е. н.: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Н.В. Водницька; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2008. – 20 с.
4. Безопасный труд – право каждого человека: Доклад МОТ ко Всемирному дню охраны труда – 2009 / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/moscow/information-esources/publications/WCMS_312172/lang--ru/index.htm.
5. Статистичний щорічник України за 2013 р. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2014. – 534 с.
6. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності: теорія, методологія, організація: дис. ... д.е.н.: спец. 08.00.09 / І.В. Жиглей. – Житомир, 2011. – 513 с.
7. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. Лазоренко, Р. Колишко [та ін.]. – К.: Енергія, 2008. – 96 с.