

ЛЕБЕДЄВ І. В.

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
У КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Наукова монографія

Одеса – 2014

УДК 331.104

ББК 65.290-2

Л-33

Лебедєв І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці: Наукова монографія. – Одеса: Типографія «Атлант» ВОІ СОІУ, 2014. – 376 с.

ISBN 978-617-7253-03-6

Рекомендовано до видання Ученою радою Одеського національного економічного університету (протокол № 9 від 24 червня 2014 р.)

Рецензенти:

- Назарова Г.В. - доктор економічних наук, професор, зав. кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету імені С. Кузнеця;
- Нижник В.М. - доктор економічних наук, професор, проректор з ПНР, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Хмельницького національного університету;
- Турецький О. О. – доктор економічних наук, професор кафедри економіки і управління Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова.

Розглянуто теоретико-методологічні основи концепцій корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці. Запропоновано методологічний підхід до комплексної оцінки стану КСВ і ГП. Проведено аналіз впровадження КСВ і ГП в Україні, виявлені існуючі проблеми і сформульовано практичні рекомендації щодо їх вирішення. Обґрунтовано концептуальна модель і соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності.

Для науковців, фахівців з управління, підприємців, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

ISBN 978-617-7253-03-6

© Лебедєв І. В.

ЗМІСТ

Перелік скорочень, які застосовувалися у монографії	5
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНЦЕПЦІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ	12
1.1. Корпоративна соціальна відповідальність як соціоекономічний інститут	12
1.2. Гідна праця: генеза і сутність	55
1.3. Актуалізація корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на зламі тисячоліть	78
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ	105
2.1. Формування методологічного підходу дослідження	106
2.2. Аналіз сучасних методик соціальної звітності із корпоративної соціальної відповідальності	110
2.3. Аналіз методологічних підходів до дослідження гідної праці	125
2.4. Розробка методологічного підходу до комплексної оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці	141
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА СТАНУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	165
3.1. Гідна праця в Україні: здобутки і виклики	165
3.2. Становлення корпоративної соціальної відповідальності	198
3.3. Оцінка стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на локальному рівні	209

РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ	227
4.1. Принципи і пріоритетні напрями впровадження корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці	227
4.2. Соціально-економічний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці	251
ВИСНОВКИ	263
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	272
ДОДАТКИ	320

**ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ,
ЯКІ ЗАСТОСОВУВАЛИСЯ У МОНОГРАФІЇ**

ГД ООН	Глобальний Договір ООН про корпоративну соціальну відповідальність
ГП	гідна праця
ДізПП	Державна інспекція України з питань праці
ЄК	Європейська комісія
ЄС	Європейський союз
КГ	корпоративне громадянство
КРУ	Конфедерація роботодавців України
КСВ	корпоративна соціальна відповідальність
КСП	корпоративна соціальна політика
МАР	Проект Міжнародної Організації Праці по моніторингу та оцінці гідної праці
МВФ	Міжнародний валютний фонд
МГК	метод головних компонент
МКП	Міжнародна конфедерація профспілок
МОП	Міжнародна організація праці
НКО	некомерційні організації
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
НРСП	Національна рада соціального партнерства при Президентові України
НТСЕР	Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України
ПРООН	Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
РСЕР	регіональні соціально-економічні ради

СВБ	соціальна відповідальність бізнесу
СНД	Співдружність Незалежних Держав;
ФПУ	Федерація професійних спілок України
ЦРТ	Цілі розвитку тисячоліття
GRI	Global Reporting Initiative (англ.) - Глобальна Ініціатива Звітності
ISO	International Standard Organization (англ.) - Міжнародна організація із стандартизації

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ У ТАБЛИЦЯХ

Тире (—)	явищ не було
Крапки (...)	відомості відсутні
Нуль (0; 0,0)	явища відбулися, але у вимірах, менших за ті, що можуть бути виражені використаними у таблиці розрядами
Символ (×)	заповнення рубрики за характером побудови таблиці не має сенсу

ВСТУП

Сучасна світова економічна криза наочно продемонструвала вади асоціальної економічної моделі, яка породила в останні два десятиріччя багато гострих проблем в масштабі світової економіки і окремих країн: уповільнення темпів економічного зростання, виснаження природних ресурсів, загострення екологічних проблем, посилення соціальної нерівності, зростання безробіття, бідності, злочинності, тероризму і т. п. Це активувало пошук шляхів вирішення назрілих проблем і побудови нової економічної моделі, яка дозволила б досягти стійкого розвитку на основі поєднання економічної, соціальної та екологічної збалансованості. З'явилися новітні теорії та концепції - людського капіталу, соціального капіталу, стійкого розвитку, людського розвитку, корпоративної соціальної відповідальності, гідної праці, які стали помітними досягненнями сучасної соціальної і економічної думки, були підтримані ООН та іншими провідними міжнародними організаціями, знайшли відображення у найважливіших документах ООН останніх двох десятиліть - Програмі ООН «Цілі розвитку тисячоліття»¹, Підсумковому документі Конференції Організації Об'єднаних Націй з питань стійкого розвитку 2012 року (Ріо + 20)², Глобальному договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність³, Декларації МОП про соціальну справедливість з метою справедливої

¹ United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 18 September 2000 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

² Future We Want. The Outcome document of the United Nations Conference on Sustainable Development in Rio de Janeiro from 20 to 22 June 2012 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>

³ Глобальный Договор ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>.

глобалізації¹ тощо. Серед цих важливих міжнародних ініціатив особливе місце займають концепції корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, які стали особливо актуальні на зламі тисячоліть.

Концепція КСВ, яка розвинулася від ідеї, що висловлювалася окремими науковцями і бізнесменами, до всесвітнього руху, полягає в необхідності враховувати соціальні наслідки економічної діяльності, узгоджувати інтереси бізнесу і суспільства. Концепція ГП, яка була ініційована МОП, виходить з того, що праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом всіх благ і формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є вирішальним чинником соціально-економічного прогресу. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці розглядається нині як стрижень стійкого соціального, економічного та екологічного розвитку, головний чинник у забезпеченні економічної збалансованості та соціальної стабільності.

Впровадження корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці особливо актуальне для України, яка знаходиться у стані розбудови соціальної ринкової економіки. Ринкові перетворення, які здійснювалися з початку 1990-х років, сприяли зародженню деяких позитивних тенденцій, але поряд з тим в економіці і суспільстві проявився ряд негативних процесів і явищ, які не можна пояснити тільки об'єктивними причинами. Прискорена приватизація і радикальне скорочення державного регулювання економіки призвели до глибокої соціально-економічної кризи, падіння ВВП більш ніж у 2,5 рази і реальної заробітної плати у 3,8 рази. Згорання державного регулювання економіки в умовах відсутності традицій підприємницької етики і розвинутого громадянського суспільства сприяло поширенню економічної та загальної

¹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf

злочинності, нехтуванню нормами моралі, недотриманню прав та інтересів працівників, партнерів, споживачів, місцевих громад і суспільства у цілому.

Головною причиною цих негативних явищ, на наше глибоке переконання, є дефіцит соціальної відповідальності з боку керівників держави, підприємців, слабкість і недостатня активність інститутів громадянського суспільства, тому підвищення соціальної відповідальності усіх суб'єктів суспільства на усіх рівнях є вельми актуальним завданням. Насамперед це стосується підприємництва і особливо корпорацій, враховуючи їх провідну роль в економіці і політиці.

Теоретичне осмислення сучасних економічних процесів, дослідження взаємозв'язку економічних і соціальних факторів, ролі корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці у збільшенні й ефективному використанні трудового потенціалу для забезпечення стійкого збалансованого розвитку є вельми актуальним завданням і привертає значну увагу дослідників в Україні і світі. Провідні міжнародні організації (ООН, МОП, Світовий Банк, Європейська Комісія, Міжнародна конфедерація профспілок та ін.) реалізують різноманітні дослідницькі проекти в цьому напрямку, видають науково-методичну літературу. Останніми роками з'являється все більше наукових публікацій, присвячених вивченню і узагальненню досвіду впровадження у ділову практику корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці. Питанням гідної праці присвячені наукові дослідження українських і зарубіжних вчених Р. Анкера (Anker R.), Г. Баклі (Buckley H.), Ф. Бонне (Bonnet F.), А. Гальчинського, О. Грішної, Ф. Еггера (Egger P.), С. Калашникова, А. Колота, В. Костикова, Е. Лібанової, О. Новікової, Г. Осового, Дж. Ріттера (Ritter J.A), В. Садовничого, Т. Смірної, Г. Стендінга (Standing G.), С. Українця, Ж. Фігейредо (Figueiredo J.) та ін. Дослідженню корпоративної соціальної відповідальності присвячені праці Р.Аккофа (Ackoff R.), І. Ансоффа (Ansoff I.), А. Берлі (Berle A.), Ю.Благова, Г. Боуена (Bowen H.), А. Дерев'янченко, Т. Дональдсона (Donaldson T.), П. Друкера (Druker P.),

К. Девіса (Davis K.), Ф. Котлера (Kotler Ph.) та Н. Лі (Lee N.), С. Перегудова, О.Тида (Tead O.) та ін. Помітною подією став вихід у світ колективної монографії вчених Київського національного економічного університету за редакцією д.е.н., проф. А. М. Колота¹, в якій соціальна відповідальність розглядається з різних позицій - по суб'єкту (особа, підприємство, органи державної влади, профспілки та інші інститути громадянського суспільства) і за рівнями (національний, місцевий, локальний).

Питання корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці у системі соціально-трудових відносин висвітлювалася у працях Т. Костишиної, В. Куценко, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, Л. Лутай, В. Онікієнко, колективних монографіях учених Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, Інституту економіки промисловості НАНУ, Київського національного економічного університету та ін. Ці питання у контексті корпоративної соціальної політики розглядалися у працях О. Амоши, Н.Волгина, В. Єгорова, О. Костюка, Г. Назарової, О. Новікової, А. Поважного, В. Пономаренка, М. Чумаченко, О. Ястремської та ін.

Питання корпоративної соціальної відповідальності у контексті управління підприємствами і соціально-трудових відносин розглядалися у докторських дисертаціях російських дослідників О. Данилової, С. Дацко, А. Дерев'янченка, С. Стрижова, К.Харитонової, у контексті корпоративної соціальної звітності - у докторській дисертації В. Карагода, а також у кандидатських дисертаціях українських дослідників О. Березіної, Н.Водницької, Л. Грицини, О. Степанової та ін. Питання гідної праці у контексті якості трудового життя розглянути у докторських дисертаціях російських дослідників О. Жуліної та В. Циганкова, у регіональному аспекті - у кандидатській дисертації російської дослідниці Г.Баймурзиної.

¹ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / За наук. редакцією д.е.н., проф. А.М. Колота - К.: КНЕУ, 2012. - 234 с.

Однак, незважаючи на чималу кількість опублікованих наукових робіт, все ще відчувається дефіцит теоретико-методологічних досліджень, в яких концепції корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці були б розглянуті комплексно, як взаємопов'язані і взаємодоповнюючі теоретичні конструкції в єдності з практичними моделями, поки ще не має достатнього теоретичного обґрунтування їх місця у системі корпоративного управління та соціально-трудова відносин. Залишається відкритим питання про узгоджену методика комплексного аналізу результатів їх реалізації. Все це обумовлює необхідність подальших теоретико-методологічних досліджень і прикладних розробок з цієї проблематики.

Наукова і практична значущість вищезазначених питань, їх недостатня розробленість та невирішеність ряду проблем теоретичного, методологічного й практичного характеру щодо формування концептуальної моделі та соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці на основі корпоративної соціальної відповідальності стосовно реалій України підштовхнули автора на виконання даного монографічного дослідження.

Автор вважає за необхідне висловити подяку докторам економічних наук І. О. Городзинської, О. А. Грішновой, М. І. Зверякову, А. І. Ковальову, Г.В.Назаровой, В. М. Нижнику, В. Ф.Семенову, О. О. Турецькому, чий поради та рекомендації надали істотну допомогу в роботі над монографією.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНЦЕПЦІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ

Дослідження проблем праці і соціальної відповідальності, їх ролі у соціально-економічному розвитку суспільства має достатньо глибоке коріння в економічній науці, хоча ці категорії були введені в науковий обіг лише у другій половині ХХ в. Забезпечення гідної праці на основі корпоративної соціальної відповідальності - складний і багатоаспектний процес, дослідження якого передбачає з'ясування економічних і суспільних передумов генезису КСВ і ГП як суспільних явищ, їх розвитку, поширення і відображення в економічній науці, тобто визначення причин і цілей існування, сутності і змісту, виокремлення суб'єктів і об'єктів, форм прояву, способів реалізації, методів аналізу тощо.

1.1. Корпоративна соціальна відповідальність як соціоекономічний інститут

1.1.1. Соціальна відповідальність в економічній діяльності: від давнини до сьогодення

Питання, пов'язані із соціальними аспектами економічної діяльності, були предметом досліджень багатьох поколінь учених. Положення щодо обов'язків і відповідальності підприємців перед суспільством висловлювалися представниками різних шкіл і напрямів економічної науки, що обумовлює необхідність здійснення ретроспективного огляду для з'ясування витоків, процесу розвитку соціальної відповідальності і набуття нею ролі важливого чинника економічного і соціального буття, оскільки чимало аспектів, що визначають її сучасний зміст, мають коріння у далекому минулому.

З самого зародження економічних знань вченими висловлювалися думки, які в сучасній інтерпретації можна віднести до предмету даного дослідження. Ідея про те, що підприємницька діяльність має не тільки економічний, але і соціальний аспект, виникла у глибокій давнині, розвивалася паралельно з формуванням загальнолюдських моральних цінностей, що знайшло відображення у стародавніх історичних документах. Так, у збірці законів месопотамського царя Ешнунни (XX ст. до н.е.) були встановлені фіксовані ціни на основні продукти, норми заробітної плати, а також матеріальна відповідальність робітників за якість роботи¹. У кодексі законів вавилонського царя Хаммурапі (XVIII ст. до н. е.) багато положень стосувалося регулювання економічних і соціально-трудова відносин - найму, оплати праці, правового захисту робітників і, навіть, таких питань, що сьогодні відомі як захист прав споживачів². В економічних поглядах мислителів античного світу були й моральні риси: доброчесність, доброчинність, неприйняття жадоби. Ідеї добродійності міцно увійшли також до постулатів світових релігій, що панували у громадській думці у середні віки.

У період розпаду феодалізму і первісного нагромадження капіталу (XV – XVIII ст.) розвиток економічної думки був направлений на пошук способів максимізації прибутку. Представники меркантилізму Т. Мен, А.Монкретьєн та ін. бачили обмеження заробітної плати найманих робітників і зниження життєвого рівня народу основним способом скорочення витрат виробництва і накопичення багатства³. Основоположники класичної школи політичної економії У. Петі, А. Сміт та ін., розвиваючи ідею свободи приватного підприємництва при мінімальному втручанні держави, поряд с тим не ігнорували соціальний чинник виробництва, підкреслювали роль якісного стану

¹ Історія економічних учень: У 2 ч. – Ч. 1 / За ред. В.Д. Базілевича. – 2-ге вид., випр. – К.: Знання, 2005, С. 42-43.

² Хрестоматія по истории Древнего Востока: В 2 ч. – М.: Высшая школа, 1980. – Ч.1, С. 152-156.

³ Історія економічних учень ..., С. 89-142.

трудового середовища для підвищення якості робочої сили і ефективності виробництва.

Вагомий внесок у розвиток ідей соціальної відповідальності бізнесу внесли соціалісти-утопісти, які різко критикували жорстоку експлуатацію трудящих і розробляли проекти справедливого і щасливого суспільства без нерівності і експлуатації. Незважаючи на те, що твори соціалістів-утопістів не мали серйозної теоретичної основи, а практичні експерименти зазнали поразки, їх ідеї здійснили значний вплив на розвиток економічної думки, робітничий і кооперативний рух. Великою заслугою перших соціальних реформаторів стало новаторське розуміння ролі людського фактора, інвестицій у людину, необхідності поліпшення умов праці.

Бурхливий розвиток капіталізму у західноєвропейських країнах укупі з періодичними кризами, зростання чисельності найманих працівників і активізація їх боротьби за свої права сприяли пошуку наукового обґрунтування соціально-економічних перетворень на засадах соціальної справедливості. Це сприяло виникненню марксизму, який, незважаючи на політичну заангажованість і радикалізм, представляє собою вагомий і багатий за змістом внесок у розвиток економічної і соціальної думки. Радикальні комуністичні ідеї про неминучість загибелі капіталізму і встановлення соціальної справедливості революційним шляхом наприкінці XIX ст. трансформувалися у помірні соціал-демократичні економічні концепції, що передбачали досягнення цих цілей шляхом соціального діалогу, реформ, співробітництва праці й капіталу.

Формування концепції соціальної відповідальності бізнесу почалося на межі XIX-XX століть з виходом у світ книги «Євангеліє багатства» (1900 р.) відомого американського бізнесмена, засновника металургійної компанії «Ю.С. Стіл Корпорейшн» Ендрю Карнегі. Соціальна відповідальність бізнесу, на його думку, повинна ґрунтуватися на двох головних принципах: ефективне

управління власністю і добродійність¹. Висунута Е. Карнегі ідея про соціальну відповідальність підприємців пролунала як якийсь революційний виклик управлінської моделі, що панувала у той час, була зустрінута співтовариством бізнесу надто прохолодно, але з часом все ж таки вона одержала суспільне визнання.

Технічний прогрес і перехід промисловості на машинне виробництво вимагали розробки нових раціональних методів управління, що було вельми успішно виконано плеядою талановитих управлінців-практиків і вчених Ф. Тейлором, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Г. Ганттом, Г. Фордом та ін. Ф. Тейлор у книзі «Принципи наукового менеджменту» виклав наукову систему знань про раціональну організацію праці, одним із складових елементів якої він відзначив «розвиток кожного окремого робітника до максимально доступної йому продуктивності й максимального добробуту»². Розробляючи наукову систему інтенсифікації праці, названу потім «системою вижимання поту», Ф. Тейлор разом з тим не ігнорував соціальну сферу підприємства, розвиток якої, на його думку, сприяє досягненню головної мети – підвищенню ефективності виробництва. Заохочення кращих працівників, на його думку, не можна обмежувати підвищенням зарплати, а бажано доповнювати вирішенням соціальних питань - створенням робітничих їдалень, дитячих садків, а також вечірніх курсів, що розглядалося як «засіб для створення більш умілих та інтелектуальних робітників», який «викликає у них добрі почуття по відношенню до господарів»³. Запропоновані Ф. Тейлором та іншими дослідниками ідеї наукового менеджменту дозволили досягти значного підвищення продуктивності праці й не втратили своєї актуальності до теперішнього часу. Проте цим науковим напрямом в менеджменті не приділялася достатня увага зростаючим потребам робітників і соціальному

¹ Carnegie E. The Gospel of Wealth.-Cambridge (Mass.): University Press, 1900, P.125.

² Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. – М.: Наука, 1991, С. 75

³ Там само, С. 78.

контексту процесу праці. Тому мета встановлення відносин гармонії і співпраці між керівниками і робітниками, до якої вони прагнули, не була досягнута.

Близький соратник і послідовник Ф. Тейлора Генрі Гантт у книзі «Організація праці» (1919 р.) вперше висловив ідею про соціальну відповідальність бізнесу, що бізнесменам слід зосередити увагу на своїх «широких зобов'язаннях» перед суспільством. Він писав про необхідність поєднання прагнення до збільшення прибутків і підвищення добробуту суспільства в цілому: «Система бізнесу повинна сприйняти соціальну відповідальність і присвятити себе, перш за все, служінню суспільству, в іншому випадку суспільство зробить спробу зруйнувати її, щоб вільно діяти у відповідності зі своїми власними інтересами»¹. Г. Гантт розробляв ідеї про вилучення надприбутків монополій на соціально значимі потреби, розвивав методи матеріального стимулювання робітників для підвищення продуктивності праці. Він будував плани грядущої «демократії на виробництві» й мріяв про гуманізацію науки управління в майбутньому, висловлював переконання, що робітникові має бути надана можливість знайти у своїй праці не тільки засоби існування, але і моральне задоволення. Погляди Г. Гантта про необхідність більш активного впровадження соціальної відповідальності бізнесу були визнані занадто радикальними, стали причиною розриву між ним і Тейлором і відчуження від бізнес-кіл.

З вищесказаного випливає, що найбільш далекоглядні вчені-економісти і підприємці ще на початку ХХ століття стали усвідомлювати ідею соціальної відповідальності бізнесу. Не чужі цій ідеї були й українські підприємці. Традиції української доброчинності та меценатства були закладені ще у ХІХ ст. відомими підприємцями, серед яких, насамперед, слід назвати родини Терещенків, Ханенків, Тарновських, а також М. Дегтерева, Є.Чикаленка, Л.Бродського та ін. За сприяння родини Терещенків було засновано та

¹ Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. – М.: Наука, 1991, С.89.

побудовано Київську консерваторію, Міський музей старожитностей і мистецтва (нині - Національний художній музей України), Троїцький народний дім (нині — Театр оперети), Володимирський собор, Миколаївський собор Покровського монастиря, Покровську церкву, кілька гімназій, лікарню Київського благодійного товариства Червоного Хреста та багато інших важливих соціокультурних закладів. Представники цієї родини одними із перших пожертвували значні кошти на заснування Київського політехнічного інституту, були фундаторами добродійних об'єднань допомоги незаможному студентству. Землевласник-новатор із Херсонщини Є. Чикаленко не тільки запровадив освітні програми для сільського населення, а й, наділивши своїх односельців землями, сприяв становленню та розвитку першого в Російській імперії земельного банку в Одесі, а відтак, і нової форми кредитування - іпотеки. Ці та багато інших прикладів благочинності свідчать, що соціальна відповідальність була суттєвою ознакою української підприємницької культури на рубежі XIX-XX століть¹.

У 20-30 роки XX століття представниками соціально-психологічної школи управління (школи людських відносин) було розвинене поняття «людський фактор виробництва». Школа людських відносин піддавала критиці концепцію «економічної людини», яка вважала матеріальну зацікавленість основним стимулом людської діяльності. На думку видатного представника цієї школи Е. Мейо, соціальні проблеми індустріального капіталізму є результатом розвитку економіки на основі рикардівського принципу «laissez faire» (франц. невтручання) та сприйняття суспільства як "безладного егоїстичного натовпу". Щоб ефективно управляти людьми, стверджував Е. Мейо, влада повинна керуватися не автократичними засадами, а кооперативними ідеями, прагненням до соціальної солідарності і співпраці.

¹ Супрун Н.А. Еволюція вітчизняної моделі корпоративного управління. / Н.А.Супрун - К. : КНЕУ, 2009, С. 64-65.

Значний внесок у теоретичне обґрунтування доцільності соціальної відповідальності бізнесу вніс видатний англійський економіст Дж. М. Кейнс, якій вважав підвищення заробітної плати вагомим чинником стимулювання споживчого попиту. Він відстоював необхідність активної участі держави у регулюванні соціально-економічних процесів з використанням планування і прогнозування. З ім'ям Кейнса пов'язана поява у науковій літературі поняття «соціальна політика».

Ідеї Дж. Кейнса знайшли поширення після Другої світової війни і значною мірою сприяли швидкому економічному відродженню Західної Європи. В період «золотого віку капіталізму» (1945-1973 рр.) науково-технічна революція, що розгорнулася, пред'явила нові високі вимоги до якості робочої сили, сприяла появі нового типу працівника, діяльність якого ґрунтується на творчому застосуванні знань, так званого «knowledge worker» (англ.) – освіченого робітника, що обумовило заінтересованість бізнесу у збільшенні людського капіталу, а придатна економічна кон'юнктура створювала матеріальні можливості для її задоволення. Це сприяло формуванню, розвитку та реалізації у багатьох країнах Західної Європи концепцій соціальної ринкової економіки і соціальної держави (англ. Welfare state - держава загального добробуту, держава загального благоденства). Квінтесенція цих концепцій полягає у побудові такої моделі господарювання, яка відповідала б одночасно потребам ефективного економічного та соціального розвитку, забезпечення їх збалансованого взаємозв'язку та взаємодії. У 50-60-ті роки у багатьох країнах Заходу були розгорнуті програми зі створення державних систем освіти, охорони здоров'я і житлового будівництва, надання допомог соціально вразливим верствам населення та ін. У сучасному розумінні соціальна держава - це теоретична і практична модель громадського порядку, в якому держава бере на себе відповідальність за забезпечення гідного рівня життя всім громадянам та створення умов для розвитку особистості. Це передбачає високий рівень розвитку, стійкий характер і соціальну спрямованість

економіки, наявність правової демократичної держави і розвиненого громадянського суспільства, системи соціального партнерства, соціальної відповідальності перед нинішнім і майбутніми поколіннями громадян.

Модель соціальної держави реалізується шляхом створення та фіксування на законодавчому рівні мінімальних соціальних стандартів у сферах зайнятості, оплати праці, тривалості робочого часу, охорони праці, пенсійного забезпечення, медичного страхування тощо, які гарантуються державою. Світовий досвід підтверджує, що тільки під впливом держави бізнес стає соціально відповідальним. Наочний приклад — Японія, де після другої світової війни певний час діяв спеціальний закон, відповідно до якого фонд оплати праці мав складати не менше 70% доходу підприємства. З часом закон відмінили, але бізнес, привчений до такого порядку, продовжує дотримуватися ustalених норм. Соціальна держава встановлює і затверджує на законодавчому рівні мінімальні соціальні стандарти і сприяє їх виконанню за допомогою нормативно-правових актів, економічних важелів і системи соціального партнерства - генеральних або інших угод і колективних договорів.

Найважливішим завданням соціальної держави є не лише декларування прав і свобод громадян, але і забезпечення їх реалізації шляхом проведення активної економічної і соціально політики на користь більшості населення. Концепція соціальної держави отримала визнання і знайшла відображення у конституціях ряду країн Західної Європи: Основному Законі ФРН (1949 р.), Конституції Франції (1958 р.), Конституції Іспанії (1978 р.), Російської Федерації (1993 р.), України (1996 р.) тощо.

Поширення концепцій соціальної ринкової економіки і соціальної держави сприяло активізації досліджень щодо соціальної відповідальності бізнесу. У США та Західній Європі були опубліковані ґрунтовні наукові праці відомих економістів П. Друкера, Г. Боуена, К. Девіса, О. Тіда, присвячені цій проблематиці. Розглядаючи корпорацію не лише як економічний, але і соціальний інститут, П. Друкер у книзі «Поняття корпорації» (1946 р.) та ряді

інших робіт визначив соціальну функцію бізнесу як одну з ключових і зробив немало для того, щоб прояснити суть і форми соціально відповідальної поведінки бізнесу, а також обґрунтувати значущість і користь такої поведінки не лише для суспільства, але і для самої корпорації¹. На початку 50-х років П. Друкер висунув ідею самоврядного трудового колективу, суть якої полягає в тому, що на підприємствах доцільно створювати демократично обрані органи з числа робітників для вирішення питань, що стосуються соціальних аспектів діяльності підприємства. Беручи участь в такій діяльності, працівники, на думку П. Друкера, будуть відчувати причетність до справ підприємства. Згодом Друкер зазначав, що це була його найоригінальніша і найважливіша ідея, що стосується управління. Але суспільству у той час така ідея здавалася чужою і була знехтувана, проте, багато її положень згодом знайшли втілення в концепції "соціального партнерства".

Подальший великий крок у розробці концепції соціальної відповідальності бізнесу зробив відомий американський дослідник Г. Боуен. У фундаментальній праці «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1957 р.) він розвивав ідею про те, що урахування інтересів суспільства при ухваленні управлінських рішень повинно принести соціальні й економічні вигоди і підприємцям, і суспільству в цілому². Г. Боуен визначав соціальну відповідальність бізнесу як "обов'язок бізнесменів приймати рішення і слідувати тим напрямкам діяльності, які доцільні з точки зору цілей і цінностей суспільства"³. Він акцентував на такому:

по-перше, розвиваючи бізнес, не можна керуватися лише міркуваннями особистої вигоди, оскільки вона не приведе до блага всього суспільства. У всіх

¹ Drucker P. Concept of the Corporation. / P. Drucker. - N.Y.: The John Day company, 1946, P. 156.

² Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. / H. R. Bowen - N.Y. : Harper & Row, 1957, P.56.

³ Ibid., P. 78

випадках, коли між приватною вигодою і суспільним благом виникають конфлікти, перше має бути підпорядковане другому;

по-друге, американська економічна система повинна більшою мірою орієнтуватися на принципи конституції і загальнонаціональні цілі, ніж на принцип «laissez faire»;

по-третє, добробут всього суспільства неможливо забезпечити односторонніми зусиллями або уряду, або приватних організацій. Тому необхідно покінчити з протистоянням влади і бізнесу і перейти до конструктивного діалогу між ними;

по-четверте, керівництву корпорацій слід проводити збалансовану політику, врівноважуючи конкуруючі інтереси, і встановлювати такі пріоритети, які враховують інтереси як інвесторів, робітників, споживачів, постачальників і конкурентів, так і національних, місцевих громад, громадських організацій і навіть неорганізованих груп, які здатні відстоювати свої інтереси;

по-п'яте, врівноважуючи ці інтереси, корпорація повинна відкидати "безрозсудні вимоги", але робити це логічно витримано і збалансовано.

Таким чином, Г. Боуен прийшов до глибокого розуміння ідеї про соціальну відповідальність бізнесу, заснованої на визнанні тісних взаємозв'язків між корпораціями, громадянським суспільством і державою.

Американський дослідник К. Девіс у праці «Значення і сфера соціальної відповідальності» (1974 р.), оперуючи такими поняттями, як "соціальна відповідальність бізнесу", "соціальний капіталізм" і "соціальний прибуток", стверджував, що соціальна відповідальність не може бути вираженням пасивної реакції на чекання суспільства, і що бізнес повинен брати активну участь у вирішенні суспільних проблем. «Не всі системні наслідки ділових рішень враховуються законом», - писав К. Девіс і наполягав на «визнанні фірмою соціальних зобов'язань за рамками вимог закону поряд із зобов'язаннями,

позначеними в законі»¹. Розвиваючи свою концепцію соціальної відповідальності бізнесу, К. Девіс сформулював "закон соціальної відповідальності", суть якого виразив таким чином: "Ті, хто використовує владу не таким чином, який суспільство вважає відповідальним, ризикує втратити її"². Внесок К. Девіса у розвиток теорії соціальної відповідальності настільки значущий, що багато дослідників вважають його другим після Г. Боуена кандидатом на звання основоположника концепції КСВ.

Наприкінці 1970-х рр. американський дослідник А. Керролл виділив чотири аспекти соціальної відповідальності організації: економічний, правовий, етичний і невизначений («дискреційний» за його термінологією)³. На думку вченого, ці аспекти не виключають один одного, а можуть поєднуватися в різних комбінаціях.

Професор Каліфорнійського університету С. Сеті розглядав діяльність з реалізації КСВ через категорію «корпоративна поведінка»⁴. У праці «Японський бізнес і соціальний конфлікт. Порівняльний аналіз моделі відповідальності з американським бізнесом» (1975 р.) він висловив думку, що поведінку і діяльність корпорації з реалізації КСВ можна оцінювати у таких трьох аспектах:

- соціальний обов'язок - поведінка і діяльність у рамках законодавства;
- соціальна відповідальність – суспільно-корисна діяльність крім того, що наказує закон;
- соціальна чуйність - діяльність, пов'язана з попереджувачими діями «до того, як соціальні чекання будуть регламентовані законодавством.

¹ Davis K. The meaning and scope of social responsibility in contemporary management. Issues and viewpoints. / K. Davis. – N.Y. – Englewood Cliffs, 1974, P. 230.

² Ibid., P. 229

³ Carroll A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A. B. Carroll // Academy of Management Review. - 1979. - Vol. 4(4), - P. 500.

⁴ Sethi S. P. Dimensions of corporate social performance an analytical framework. / S. P. Sethi // California Management Review, 1975, № 17 (3) - P. 58-64.

«Корпорації мають бути ініціаторами у розробці і реалізації політики і програм, направлених на мінімізацію побічних негативних наслідків їх сьогоденних або майбутніх операцій, перш ніж ці наслідки набудуть кризових масштабів»¹.

Вагомий внесок у подальший розвиток ідеї соціальної відповідальності бізнесу вніс американський учений Ордуей Тід. У праці «Мистецтво адміністрування» (1967 р.), формулюючи цілі корпоративного управління, він вперше включив в їх число соціальні цілі та пов'язав з організаційною структурою підприємства. О. Тід також висунув поняття «якість трудового життя».

Формування наукових поглядів про корпоративну соціальну відповідальність проходило у боротьбі з неоліберальними концепціями, які активізувалися після економічної кризи середини 1970-х років. Головною причиною цієї кризи неоліберали вважали надмірне державне регулювання економіки з метою реалізації концепції суспільства загального добробуту, підвищення конкурентоспроможності пропонували здійснювати насамперед шляхом мінімізації оподаткування і скорочення витрат на оплату праці і соціальні заходи. Соціальні зобов'язання бізнесу перед суспільством повинні обмежуватися, на думку неолібералів, тільки економічним аспектом – задоволенням суспільних потреб у товарах і послугах, максимізацією прибутків, сплатою податків, виплатою заробітної плати працівникам і дивідендів акціонерам. Найбільш відверто це висловив нобелівський лауреат з економіки М. Фрідман, якій писав: "Існує кілька небезпечних для основ нашого вільного суспільства течій, таких як визнання керівниками підприємств будь-якої іншої соціальної відповідальності, окрім як служити як найкраще інтересам своїх акціонерів, ... єдиним завданням бізнесу є максимізація прибутку в рамках

¹ Sethi S. P. Japanese Business and Social Conflict. A Comparative Analysis of Response Patterns with American Business. / S. P. Sethi - Cambridge (Mass.): University Press, 1975, P. 19-20.

дотримання існуючих правил гри, ... соціальна відповідальність бізнесу - це принципово шкідлива доктрина»¹.

Його підтримав один з «гуру» західного менеджменту Майкл Портер, який писав, що бізнесу не варто прагнути вирішити всі проблеми суспільства, а треба концентруватися на своїх основних завданнях². Колишній радник Президента РФ з економічних питань А.Ілларіонов висловлювався ще більш категорично, нібито ідея соціальної відповідальності «безглузда, оскільки головною соціальною відповідальністю бізнесу є ефективний бізнес, що займається виробництвом товарів, які мають попит на ринку»³.

Прибічники неоліберальної течії в економічній науці наполягають на тому, що в умовах ринкової економіки підприємства в принципі не зобов'язані вирішувати соціальні питання, утримувати соціальну інфраструктуру, брати участь в соціальних проектах. Враховуючи, що ідея соціальної відповідальності бізнесу отримала широку популярність та її не можна просто відкинути, неоліберали намагаються звести її до благодійності і PR-заходам. Поширенню неоліберальних концепцій сприяла економічна криза середини 1970-х років, коли почали впроваджуватися антикризові програми, відомі як «рейганоміка» у США, «тетчерізм» у Великій Британії, політика жорсткої економії у Франції і т. ін. Скорочення податків і, відповідно, соціальних витрат, а також обмеження зарплат спочатку дали деякі позитивні результати, але потім обернулися зниженням платоспроможного попиту, що почали компенсувати кредитним стимулюванням, яке з часом призвело до глибокої світової фінансово-економічної кризи, загостренню економічних і соціальних протиріч, що, у свою чергу, сприяло підвищенню уваги до соціальної відповідальності бізнесу.

¹ Фридман М. Капитализм и свобода. / М. Фридман — М.: Новое издательство, 2006, С. 85.

² Портер М. Конкуренция. 2-е изд. / М. Портер — М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2006, С.234.

³ Цит. за: Надель С. Социальные факторы экономического роста / С. Надель // Мировая экономика и международные отношения, 2005, № 5, С. 28.

1.1.2. Сутність корпоративної соціальної відповідальності

Сутність (лат. *essentia*) – це сенс даної речі, те, чим вона є сама по собі. З'ясування сутності виявляється відповіддю на питання: «Що це є?». Сутність як філософська категорія – це «сукупність істотних властивостей і якостей речі, субстанціональне ядро самостійного суцього»¹. У словосполученні «корпоративна соціальна відповідальність» іменником є слово «відповідальність», із з'ясування якого слід розпочинати аналіз.

Відповідальність – філософсько-соціологічне поняття, що відображає об'єктивний, історично конкретний характер взаємовідносин між особистістю, колективом, суспільством з точки зору свідомого здійснення пропонованих до них взаємних вимог². «Відповідальність - обов'язок і готовність суб'єкта відповідати за скоєні дії, вчинки та їх наслідки. Залежно від характеру застосовуваних санкцій розрізняють відповідальність юридичну, матеріальну, моральну, політичну і т. п. Залежно від суб'єкта розрізняють відповідальність індивідуальну і колективну». Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність як складне явище, характеризується рядом аспектів:

1. є атрибутом, властивістю суб'єкта і проявляється в його готовності та здатності передбачати і відповідати за наслідки своєї діяльності (або бездіяльності);

2. є не тільки обмежувальним фактором поведінки людини, але й твірним компонентом її діяльності в усіх сферах взаємодії всередині соціуму

3. нерозривно пов'язана з діяльністю і проявляється в ній.³

¹ Новейший философский словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy

² Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. — М.: Советская энциклопедия. 1983.

³ Філософський словник соціальних термінів. – К., 2005, С. 141-142.

Соціальна відповідальність - це не є тільки відповідальність у соціальній сфері, але загальна відповідальність перед соціумом у цілому (в особі його суб'єктів), що включає в себе перелічені вище види відповідальності – матеріальну, юридичну, моральну, політичну тощо. Соціально відповідальна поведінка передбачає усвідомлення суб'єктом всієї повноти вимог, що пред'являються до нього іншими суб'єктами, суспільством, державою. І не тільки усвідомлення, а й виконання цих вимог.

Корпоративна соціальна відповідальність - це різновид колективної відповідальності за дії, які в їх конкретності були вчинені індивідами, але зумовлені належністю цих індивідів до організації, від ім'я і за дорученням якої вони діяли ¹. «Корпоративна» у даному контексті розуміється як «організаційна», а не та, що притаманна корпорації – акціонерному товариству. Тому поняття «корпоративна соціальна відповідальність» може використовуватися щодо організацій різних видів власності і організаційно-правових форм.

Наступним етапом у розробці теоретичної концепції корпоративної соціальної відповідальності є з'ясування причин і цілей виникнення та існування цього суспільного явища. У ретроспективному огляді процесу формування і розвитку корпоративної соціальної відповідальності як соціального інституту, здійсненому у першому розділі, ми дійшли висновку, що формування і розвиток КСВ відбулися внаслідок дії як об'єктивних причин - прогресу продуктивних сил і виробничих відносин, посиленню соціалізації економіки, підвищення ролі соціальних факторів, насамперед людського і соціального капіталу, так і суб'єктивних – затвердження в суспільстві принципів гуманізму, демократії, прав людини, соціальної справедливості та солідарності.

¹ Новая философская энциклопедия: В 4 т. / Ин-т философии Рос. акад. наук, Нац. обществ.- науч. фонд; Науч.-ред. совет.: В.С. Степин и др. - М.: Мысль, 2000. — Т. 3. — 692 с.

У сучасних умовах посилення глобальної нестабільності обумовлює заінтересованість бізнесу у підвищенні ступеню передбачуваності процесів розвитку економіки і суспільства, інституційного середовища, запобіганні економічних криз і соціальних конфліктів, досягненні економічної та політичної стабільності на усіх рівнях – від локального до глобального, стійкого розвитку і стійкості соціально-трудова відносин, що є необхідним для ефективного функціонування бізнесу. І досягти усього цього не можливо без належного рівня соціальної відповідальності суб'єктів економічних відносин.

Не менш заінтересовані у соціальної відповідальності бізнесу держава і громадянське суспільство. Підвищення у суспільстві ролі корпорацій, насамперед транснаціональних, веде до перерозподілу ролі держави і бізнесу, без участі якого державна влада неспроможна вирішувати складні суспільно значущі проблеми. Працівники не тільки заінтересовані, але й вимагають, щоб бізнес проявляв належний рівень соціальної відповідальності у сфері трудових відносин. Споживачі очікують не тільки продукції належної якості, але й відповідального ставлення до прав споживачів. Громада у місці розташування підприємств заінтересована в участі підприємств у вирішенні місцевих проблем з розвитку інфраструктури, охорони довкілля, сприяння освіті, культурі, спорту тощо.

Причини виникнення й існування суспільного явища значною мірою зумовлюють його ціль – тобто кінцевий результат, на який навмисно спрямований процес¹. У чисельних документах міжнародних організацій, об'єднань роботодавців, профспілок, некомерційних організацій і наукових працях визначаються різні цілі реалізації КСВ, основні з них – вирішення загально значущих проблем суспільства, удосконалення соціально-трудова відносин, розвиток людського потенціалу, забезпечення стійкого розвитку. Так, Глобальний Договір ООН про корпоративну соціальну відповідальність

¹ Новая философская энциклопедия. — М.: Мысль, 2000. -244 с.

визначає мету реалізації КСВ як «вирішення підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної та всеохоплюючої економіки»¹. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» вважає ціллю КСВ «сприяння стійкому розвитку, здоров'ю і добробуту суспільства»². Європейська комісія визначає, що ціллю КСВ є «інтеграція соціальних, екологічних, етичних прав людини і споживачів у бізнес-операції і основні стратегії»³. Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність організації CSR/КСО – 2008» вважає ціллю КСВ «вирішення соціальних проблем свого персоналу, місцевого населення і суспільства»⁴. Конфедерація роботодавців України відзначила за мету КСВ «якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища»⁵. Грунтуючись на аналізі документів міжнародних інституцій, підприємницьких, громадських організацій і наукової літератури, а також узагальнивши досвід реалізації КСВ в Україні і світі, ми дійшли висновку, що головною метою втілення КСВ є задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх заінтересованих осіб і суспільства у цілому. Чисельні інші цілі, що були визначені у згаданих документах, лише доповнюють і конкретизують різні аспекти головної мети.

Сутність і ціль існування явища складають основний зміст формулювання його визначення. Узгодженого визначення поняття «корпоративна соціальна

¹ Глобальний Договір ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>

² ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

³ Commission of the European Communities. Corporate Social Responsibility: a new definition, a new agenda for action: MEMO/11/730: Brussels, 25 October 2011 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm?locale=en

⁴ Международный стандарт «Социальная ответственность организации CSR/КСО – 2008» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc

⁵ Корпоративна соціальна відповідальність // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>.

відповідальність», яке повно розкривало би його сутність, також поки ще немає, хоча у багатьох наукових і практично-методичних публікаціях запропоновано численні варіанти. Головною причиною різного розуміння поняття соціальної відповідальності, відмічає д.е.н., професор О. А. Грішнова, є принципово різні підходи до розуміння її сутності і цілей¹. Аналіз визначень поняття «корпоративна соціальна відповідальність», які надано у документах міжнародних організацій і наукових публікаціях деяких українських і закордонних вчених, що наведено у табл. 2.2, свідчить про досить значне їх розмаїття і наголос на тих чи інших аспектах.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз визначень категорії «корпоративна соціальна відповідальність», розробка автора

Джерело	Визначення	Аналіз
1	2	3
Глобальний Договір ООН про корпоративну соціальну відповідальність (UN Global Compact) ²	Ініціатива, що спрямована на сприяння соціальній відповідальності бізнесу та підтримку вирішення підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної та всеохоплюючої економіки	Розглядає КСВ у контексті проблем глобалізації та стійкого розвитку, надає загальне визначення, яке може бути прийнятним для найбільш широкого кола учасників
Декларація Міжнародної організації праці про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації ³	Добровільна ініціатива і невід'ємна складова діяльності підприємств, що виходить за рамки зобов'язань, які визначені законодавством, має систематичний, а не випадковий характер, направлена на стійкий розвиток і не підміняє колективні переговори	Поєднує КСВ зі стійким розвитком, робить наголос на внутрішніх аспектах, не відзначає обов'язковість сумлінного виконання нормативних актів і угод у рамках соціального партнерства

¹ Корпоративна соціальна відповідальність // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>.

² Глобальний Договір ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>

³ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Стандарт «Соціальна відповідальність організації CSR/KCO – 2008» ¹	Зобов'язання організації, що враховують прийняту нею відповідальність за вирішення соціальних проблем свого персоналу, місцевого населення і суспільства в цілому	Вельми вдале визначення, недоліком є орієнтація на «вирішення соціальних проблем», але не на попереджувальні дії
Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» ²	Відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство і довкілля через прозору і етичну поведінку, яка сприяє стійкому розвитку, здоров'ю і добробуту суспільства; враховує очікування заінтересованих сторін; відповідає існуючому законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована у діяльність всієї організації і реалізується нею на практиці взаємовідносин	Наголос на зовнішніх аспектах КСВ (суспільство і довкілля), формулювання досить розпливчате: КСВ розглядається як «прозора і етична поведінка», яка «сприяє», «враховує очікування», «відповідає»
Європейська комісія ³	Відповідальність підприємства за вплив на суспільство, процес інтеграції соціальних, екологічних, етичних прав людини і споживачів у свої бізнес-операції і основні стратегії в тісній співпраці з заінтересованими сторонами	Вельми сміне визначення, але не позначена мета впровадження КСВ – досягнення людського і стійкого розвитку

¹ Международный стандарт «Социальная ответственность организации. Требования. CSR/KCO – 2008 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc

² ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

³ Corporate Social Responsibility: a new definition, a new agenda for action: MEMO/11/730: Brussels, 25 October 2011 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm?locale=en

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності ¹	Концепція залучення соціальних і екологічних напрямків у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між усіма заінтересованими сторонами	Не визначено обов'язковість виконання соціальних зобов'язань, зводить КСВ до добродійності
Конфедерація роботодавців України ²	Добровільна ініціатива власника компанії або засновників організації з розробки і реалізації певних соціально-спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища	Обмежує сферу дії КСВ зовнішнім середовищем, не визначає обов'язковість виконання соціальних зобов'язань, зводить КСВ до добродійності, не згадує про інтереси працівників
Група вчених КНЕУ ³	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	Досить точне і містке визначення, але не розкрито спрямованість на розвиток і ефективне використання соціальних чинників економіки

¹ The European Business Network for CSR [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html

² Корпоративна соціальна відповідальність // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>

³ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / За наук. редакцією д.е.н., проф. А.М. Колода - К.: КНЕУ, 2012, С. 54.

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Колот А.М. ¹	Корпоративна соціальна відповідальність ... - це раціональний відгук організації на систему суперечливих очікувань заінтересованих сторін (стейкхолдерів), що спрямований на стійкий розвиток компанії, ... імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому	Досить аргументоване визначення, але недостатньо розкрито спрямованість на розвиток людського потенціалу
Грішнова О. А. ²	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... Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати вищим орієнтиром соціальної відповідальності	Досить ґрунтовне визначення, але соціальна відповідальність обмежена: робити корисні справи і не заподіювати шкоду, не акцентовано спрямованість на людський і стійкий розвиток
Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ³	Добровільні соціальні зобов'язання, які визнаються такими суспільством та які бере на себе власник або уповноважений ним орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх заінтересованих сторін у межах економічної доцільності	Не відзначено обов'язковість сумлінного виконання нормативно-правових актів і угод у рамках соціального партнерства

¹ Колот А. М. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А.М. Колот // Україна: аспекти праці, 2013, № 3, С. 4

² Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці, 2010, № 7, С. 3-8.

³ Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька, за заг. ред. докт., екон. наук, професора Назарової Г. В. – Харків: Вид-во ХНСУ, 2010.- 324 с.

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Баюра Д. ¹	Відповідальність компанії перед усіма групами акціонерів і заінтересованими особами. Функції КСВ: створення доданої вартості, привабливих робочих місць, виплати «білої» зарплати, добросовісна сплата податків, дотримання норм антимонопольного законодавства, добросовісна конкуренція, виробництво якісної продукції, дотримання стандартів у сфері екології	Не визначено ціль реалізації КСВ, не акцентовано спрямованість на розвиток людського потенціалу
Громадське об'єднання «Форум соціально відповідального бізнесу в Україні» ²	Відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту, послуги, споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає у взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем	Не визначено ціль реалізації КСВ, обов'язковість виконання соціальних зобов'язань
С. Мельник ³	Соціальна відповідальність бізнесу - сфера діяльності корпорації ... , що діє на тристоронній основі (роботодавці, органи виконавчої влади, профспілки) шляхом вирішення соціально значущих проблем як у самому бізнесі, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях; добросовісна ділова практика, розвиток персоналу підприємства, охорона здоров'я працівників і безпечні умови праці, охорона довкілля, використання ресурсозберігаючих технологій, а також розвиток суспільства на мікрорівні, що має на меті як досягнення найвищих результатів та високого рівня конкурентоспроможності, так і забезпечення соціальної злагоди	Формулювання занадто багатослівне, включає визначення не тільки сутності та цілі, але і напрямів реалізації соціальної відповідальності бізнесу

¹ Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. Баюра // Україна: аспекти праці, 2009, № 1, С. 23.

² Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р. та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008, С. 11.

³ Мельник С. Становлення соціально-орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики / С. Мельник // Україна: аспекти праці, 2008, № 5, С. 32-36

Відгукуючись на потребу надати уточнене визначення КСВ, ґрунтуючись на аналізі документів міжнародних інституцій, корпорацій, громадських організацій, результатів наукових досліджень і літературних джерел, розглянувши категорію «корпоративна соціальна відповідальність» з економічної, філософської, правової, соціологічної позицій, автор запропонував таке формулювання:

корпоративна соціальна відповідальність – це готовність і здатність організації відповідати за наслідки своїх дій та її активна соціальна позиція, що включає сумлінне виконання нормативно-правових актів і угод соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань із задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх заінтересованих осіб, місцевих громад і суспільства у цілому¹.

Із запропонованого визначення випливає, що корпоративна соціальна відповідальність – це не тільки «відгук на очікування», декларація про наміри, «добровільні соціальні зобов'язання», але й обов'язок перед суспільством, який передбачає сумлінну активну діяльність з його виконання, яка повинна здійснюватися з дотриманням певних принципів. Про це згадується у деяких документах міжнародних організацій, зокрема у Міжнародному стандарті ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності»:

«Соціальна відповідальність організації включає поведінку, засновану на принципах, тобто поведінку, засновану на дотриманні стандартів, керівництв або правил поведінки, які узгоджуються з нормами моралі і вважаються правильними зазвичай в контексті конкретних ситуацій. Ця поведінка має бути в межах контексту і цілей, направлених на стійкий розвиток і добробут суспільства. Хоча немає всеосяжного переліку принципів соціальної

¹ Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку / І.В. Лебедев // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011, № 2, С. 114

відповідальності, існує широко поширене розуміння того, що повинні бути дотримані як мінімум таких сім принципів:

- Підзвітність. Принцип підзвітності визначає, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля.
- Прозорість. Принцип прозорості означає, що організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на інших.
- Етична поведінка. Принцип прозорості означає, що організації постійно слід вести себе етично.
- Принцип заінтересованих сторін визначає, що організації слід поважати і розглядати інтереси її заінтересованих сторін.
- Принцип правових норм визначає, що організації слід поважати правові норми.
- Принцип міжнародних норм визначає, що організації слід поважати міжнародні норми, в тих випадках, коли ці норми є більш важливими для стійкого розвитку і добробуту суспільства.
- Принцип прав людини означає, що організація повинна визнавати важливість і загальність прав людини»¹.

Спроби визначити принципи, на яких повинна здійснюватися реалізація корпоративної соціальної відповідальності, робилися у деяких деклараціях громадських організацій і науковій літературі, але вони поки ще не набули достатньої наукової обґрунтованості. Опрацьовуючи сукупність принципів реалізації КСВ, ми виходили з того, що вони мають базуватися на «принципах раціонального управління, які були сформульовані Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем. Більшість із них не втратили своєї актуальності... Поряд із класичними принципами ... можна виділити специфічні принципи, визначення

¹ ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.html

яких до цього часу не набуло методичної чіткості»¹. Автори колективної монографії за загальною редакцією д. е. н., професора В. С. Пономаренка і д.е.н., професора О.М. Ястремської поділяють принципи корпоративної соціальної політики на три групи: загальні (системності, комплексності, безперервності, об'єктивності, цільової узгодженості, зворотного зв'язку), "соціальної доцільності" (комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності і справедливості) та економічної ефективності (особистої матеріальної заінтересованості, професійної компетентності, єдиноначальності, своєчасної та повної інформованості, зворотного зв'язку, безпечності робочого середовища)².

Спираючись на загальні принципи управління, які були сформульовані класиками менеджменту, і розробки попередників, ми доповнили і уточнили сукупність найважливіших специфічних принципів, на яких повинна здійснюватися реалізація корпоративної соціальної відповідальності: патріотизм; гуманізм; органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості; баланс інтересів роботодавців, працівників і держави; добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством; етичність; звітність і відвертість до діалогу із заінтересованими сторонами (докладніше у підрозділі 5.1).

¹ Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. / Н. Л. Гавкалова – Харків: ХНЕУ, 2007, С. 30

² Формування та функціонування механізму корпоративного управління на промислових підприємствах. Монографія / В. С. Пономаренко, О.М.Ястремська, В. М. Луцковський та ін., за заг. ред. В.С.Пономаренка, О. М. Ястремської.. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008, С. 234.

1.1.3. Рівні і форми прояву корпоративної соціальної відповідальності

Соціальна відповідальність виникає на основі соціальних норм і реалізується як через форми соціального контролю (громадська думка, статут, закон), так і через розуміння громадськими суб'єктами своєї суспільної ролі, через горизонтальні зв'язки, що з'єднують елементи суспільного життя більш тісними і неформальними відносинами¹. Соціальна відповідальність може проявлятися у різних видах залежно від сфери соціальної діяльності та зв'язку з конкретними соціальними нормами. Відтак, виокремлюють політичну, юридичну, економічну, суспільну, професійну, моральну відповідальність тощо. Відрізняють також рівні прояву соціальної відповідальності:

особистий – проявляється у дотриманні індивідом основних правил, вимог, принципів, засад спільного буття, визначає ступінь громадянської зрілості особи та є основою для інших рівнів соціальної відповідальності;

корпоративний - соціальна відповідальність організацій і груп. Його вирішальне значення визначається тим, що саме організації складають основу соціуму. Серед організацій особливу роль відіграють підприємства, що є базовою одиницею економічної діяльності, де проходить трудове життя людини;

регіональний - соціальна відповідальність окремих регіонів в межах однієї держави;

державний - визначає відповідальність керівників держави перед нинішнім і майбутніми поколіннями свого народу і людства за збереження історичної спадщини і забезпечення соціального прогресу;

міжнародний – соціальна відповідальність сукупності держав перед світовою спільнотою;

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

глобальний – відповідальність міжнародної спільноти в особі керівників провідних держав і міжнародних організацій за збереження людської цивілізації, визначає пріоритети світового розвитку¹.

Кожен рівень соціальної відповідальності має свою особливі форми прояву. Ми дійшли до висновку, що корпоративна соціальна відповідальність має дві форми прояву: у внутрішньому середовищі – корпоративна соціальна політика, у зовнішньому – корпоративне громадянство. Деякі дослідники² вважають корпоративне громадянство етапом розвитку КСВ, що на наш погляд, не є вірним, тому вважаємо за доцільне розглянути окремо ці питання і надати уточнення визначень цих понять.

Корпоративна соціальна політика після тривалої перерви у період ліберальних трансформацій 90-х років знову привертає активну увагу дослідників. У науковій літературі існує досить велика кількість різноманітних визначень цієї категорії з у залежності від акценту на тих чи інших аспектах цього багатогранного явища. У фундаментальній праці колективу відомих російських вчених, присвяченій соціальній діяльності підприємств, визначається: корпоративна соціальна політика – це «система і послідовність цілеспрямованих дій власника і менеджменту, спрямованих на задоволення і розвиток матеріальних і духовних потреб працівників організації і членів їх сімей³.

¹ Докладніше див.: Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / За наук. редакцією д.е.н., проф. А.М. Колота - К.: КНЕУ, 2012, С. 56-59; Колот А.М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А.М. Колот // Україна: аспекти праці, 2010, № 7, С. 3-9.

² Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. / Ю.Е. Благов – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010, С. 123.

³ Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004, С. 813.

Український дослідник В. А. Вовк у кандидатській дисертації запропонував таке визначення корпоративної соціальної політики: «це нова сфера діяльності підприємства, спрямована на досягнення соціальних цілей і результатів, пов'язаних з підвищенням добробуту, якості життя співробітників підприємства, споживачів і суспільства в цілому»¹. П. Шевчук дає таке визначення корпоративної соціальної політики: «це система заходів, взаємин і взаємодій між суб'єктами виробничого процесу, спрямованих на досягнення соціальних цілей»².

Наведені визначення у цілому вірно, але, на наш погляд, недостатньо повно розкривають зміст цього багатогранного явища, яке спрямоване на досягнення не тільки «соціальних цілей і результатів», але й економічних. Узагальнення вищевикладених теоретичних положень дозволило виробити власну точку зору на дану категорію і запропонувати таке її визначення:

*корпоративна соціальна політика - це система послідовних дій керівництва підприємства, спрямованих на задоволення матеріальних і духовних потреб працівників з метою розвитку соціальних чинників економічної діяльності та їх ефективного використання*³.

Корпоративна соціальна політика, таким чином, являє собою систему заходів соціального характеру, що спрямовані на вдосконалення соціального середовища підприємства з метою отримання економічних і соціальних результатів. Конкретні цілі і завдання корпоративної соціальної політики визначаються сукупністю факторів, що характеризують конкретну організацію

¹ Вовк В. А. Формування соціальної політики підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / В. А. Вовк. - Харків, 2005, С. 7.

² Шевчук П. Соціальна політика: Навч. посібник для вищих навч. закл., 2-економі вид. / П. Шевчук. – Львів: Світ, 2005, С. 125.

³ Лебедев І.В. Соціальні технології сучасного менеджменту / І.В. Лебедев // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. - Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : у 2 ч. - Ч. 2. - К. : КНЕУ, 2012. — 488, С.363.

й особливості її середовища. Ідеться про такі фактори, як економічний стан організації, особливості технології виробництва, робочих місць і трудових функцій, природно-кліматичні умови і рівень розвитку соціальної інфраструктури в місці розташування організації, правові умови, персональний склад працівників, світогляд і система цінностей керівництва організації. Пріоритети в постановці цілей соціальної політики організації залежать від цих чинників.

Сукупність чинників, що характеризують конкретну організацію й особливості її середовища, визначають конкретні цілі і завдання корпоративної соціальної політики, яка має бути системною, тобто заходи не мають бути «хаотичними», а повинні вписуватися в загальну стратегію організації, мати певну спрямованість. Крім того, вона має бути адаптованою до умов внутрішнього і зовнішнього середовища, а також гнучкою, тобто спроможною динамічно змінюватися відповідно до ситуації.

Сучасне підприємство як відкрита соціально-економічна система знаходиться у постійній взаємодії зі зовнішнім середовищем. Корпоративна соціальна відповідальність реалізується у соціальної взаємодії підприємства зі зовнішнім середовищем у формі, яку ми визначаємо як *«корпоративне громадянство»*.

Це поняття нерідко застосовується у наукових публікаціях, але загальноприйнятого розуміння його сутності і визначення поки ще немає. Воно нерідко використовується як синонім таких понять, як корпоративна соціальна відповідальність, корпоративна філантропія, соціальне «включення» корпорації, стратегічне соціальне інвестування і т.п.¹ У політичному контексті воно нерідко вживається як метафора соціально відповідальної й етично

¹ Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. / Ю.Е. Благов – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010, С. 124.

мотивованої поведінки бізнесу у сферах, що лежать за межами досягнення суто економічних результатів.

Один з провідних дослідницьких центрів з тематики корпоративного громадянства, що функціонує при Бостонському коледжі, визначає КГ як «стратегію бізнесу, яка формує цінності, що лежать в основі діяльності компанії та її взаємодії з суспільством»¹. Відомі російські дослідники з Інституту світової економіки і міжнародних відносин Російської Академії наук С.П. Перегудов та І.С. Семененко дали таке визначення поняття КГ: це модель відповідальної поведінки компанії у суспільстві, що націлена на її включення у системну взаємодію з іншими соціальними інститутами для спільної участі у здійсненні стратегії розвитку². На наш погляд, це визначення корпоративного громадянства є більш вдалим, ніж попередні, але не цілком досконалим. «Модель поведінки, що націлена на включення у системну взаємодію з іншими соціальними інститутами» не передбачає активної взаємодії і може стати виправданням для соціальної інертності, пасивності, вичікувальної позиції у ситуації, коли потрібні ініціатива й активні дії.

Надання наукового визначення феномену корпоративного громадянства є досить непростим завданням. Громадянство у своєму первинному правовому значенні - це постійний політико-правовий зв'язок фізичної особи з державою³, оскільки корпорація не є фізичною особою, тому і корпоративного громадянства у буквальному сенсі не може бути. Але відмовитися від цього

¹ Boston College Center for Corporate Citizenship [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.bccccc.net>. Title from the screen.

² Перегудов С.П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии / С.П. Перегудов, И.С. Семененко; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН. - М.: Прогресс-Традиция, 2008, С. 4

³ Энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/16837/гражданство>

виразу теж недоцільно, оскільки він міцно увійшов у використання у науковій і публіцистичній літературі.

У найзагальнішому плані корпоративне громадянство - це взаємодія організації з суспільством з метою вирішення суспільно значущих проблем і формування власної репутації як соціально відповідального суб'єкта не тільки економічних, але й інших суспільних відносин. Тобто КГ невідривно зв'язано з поняттям «корпоративна соціальна відповідальність». Але як співвідносяться між собою ці дві категорії? Деякі дослідники вважають їх тотожними, що, на наш погляд, не є вірним: корпоративна соціальна відповідальність є більш загальним поняттям, ніж корпоративне громадянство, і охоплює його. Виходячи з цього, ми запропонували таке визначення:

корпоративне громадянство – це діяльність організації, що свідомо спрямована на вирішення суспільно корисних завдань у зовнішньої сфері, до яких не зобов'язує законодавство і в яких немає прямої економічної заінтересованості¹.

Що стосується форм і методів реалізації корпоративного громадянства, тут також існує велика різноманітність думок. Так, у Комюніке Європейської Комісії з корпоративної соціальної відповідальності «Внесок бізнесу у сталий розвиток» (2002 р.) до зовнішньої сфери КСВ (тобто до корпоративного громадянства) віднесено: співпраця з місцевими громадами; взаємини з бізнес партнерами, постачальниками і споживачами (так званими групами впливу); дотримання прав людини у бізнес-діяльності; глобальні екологічні проблеми².

¹ Лебедев І.В. Корпоративне громадянство у контексті сталого розвитку / І.В. Лебедев // Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Моногр : НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2012, С.465.

² Цит. за: Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р. та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008, С.12.

Вищезгаданий Центр корпоративного громадянства при Бостонському коледжі визначає діяльність з реалізації корпоративного громадянства у чотирьох основних напрямках:

- мінімізація негативних наслідків підприємницької активності та корпоративних рішень для її стейкхолдерів. Мова йде про дотримання етичних принципів ділової активності, про підтримку боротьби з корупцією і захист прав людини, проти нанесення шкоди навколишньому середовищу, про контроль за діяльністю постачальників з метою дотримання стандартів і соціальних норм на підприємствах усіх ланок виробничого ланцюжка, про відповідальне ставлення до персоналу, донесення об'єктивної маркетингової інформації і виробництво безпечних і якісних товарів і послуг;

- максимізація вигод через вклад у соціальний та економічний добробут шляхом інвестування ресурсів в інтересах не тільки акціонерів, але й широкого кола заінтересованих учасників. Мається на увазі внесок у вирішення соціальних проблем (в сфері освіти, зайнятості та дозвілля молоді, охорони здоров'я, розвитку трудових ресурсів тощо), забезпечення стабільної зайнятості та справедливої оплати праці, виробництво соціально значимої продукції;

- забезпечення прозорості звітності та відповідальної взаємодії з ключовими стейкхолдерами, створення відносин довіри через більшу відкритість щодо тих успіхів і проблем, з якими стикається компанія. У цих цілях створюються спеціальні механізми взаємодії із заінтересованими учасниками для забезпечення залучення їх в управління, публікуються соціальні звіти і розробляються кодекси поведінки;

- сприяння у досягненні високих фінансових результатів, виходячи з розуміння того, що забезпечення прибутку акціонерам повинно розглядатися як важлива складова зобов'язань компанії перед суспільством¹.

¹ Boston College Center for Corporate Citizenship [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.bccccc.net>

Реалізація корпоративного громадянства має здійснюватися за так званою «потрійної лінії відповідальності» (Triple Bottom Line) – у економічній, соціальної та природоохоронній сферах. При цьому слід мати на увазі, що впровадження концепції корпоративного громадянства – це процес поступального руху від «первинних форм» громадянства (сплата податків, забезпечення зайнятості, дотримання законів) до стадії активної участі у вирішенні суспільно значимих проблем. Розроблені нами конкретні рекомендації щодо основних напрямів і методів реалізації КСВ у форми корпоративної соціальної політики і корпоративного громадянства викладені у четвертому розділі монографії.

1.1.4. Моделі корпоративної соціальної відповідальності: загальне та особливе

Практика реалізації корпоративної соціальної відповідальності породила велику різноманітність форм, методів і національних особливостей, у зв'язку з чим дослідники виділяють національні (американська, німецька, японська і т.д.) і узагальнені моделі КСВ (англо-американська, західноєвропейська, східноазіатська). Дане розділення умовне і здійснюється для виділення характерних рис, які в умовах глобалізації можуть змішуватися і видозмінюватися. Ми вважаємо за доцільне виділити, з чималою умовністю, дві типові моделі, особливості яких визначаються моделями корпоративного управління - інсайдерською або аутсайдерською, які, у свою чергу, співвідносяться з основними сучасними економічними парадигмами – соціально-ринковою або ліберальною.

Аутсайдерська (англ. outside) модель корпоративного управління, що використовується у Великобританії та її колишніх колоніях - США, Канаді, Австралії, Новій Зеландії та ін., означає, що акціонерна власність досить

розпорошена і більшість акцій сконцентрована в руках окремих інвесторів, в основному інституціональних. У сучасній літературі у якості аналогу поняття «аутсайдерська модель корпоративного управління» все частіше використовується поняття "компанія власників" (англ. shareholders company), причому у теперішній час це не традиційний, постійний власник, а інституціональний акціонер, що стає все більш "невидимим", і для якого основним критерієм ефективності фірми є котирування її акцій на фондовій біржі і розмір дивідендів по них. Така переорієнтація веде до різкого підвищення залежності менеджерів від гри на фондовому ринку, що спонукає менеджерів керуватися не логікою стратегічного розвитку фірми, а насамперед тактикою підвищення котирування її акцій на фондовому ринку.

Персонал «компанії власників» постає лише як наймана робоча сила, що продає свою працю власникам і отримує винагороду виключно у формі заробітної плати. «Компанія власників» утримується від впровадження соціальних програм і виходить з того, що працівник повинен задовольняти свої соціальні потреби тільки за рахунок заробітної плати. Прихильники даної концепції вважають, що працівникам компанії вигідніше саме такий порядок задоволення своїх соціальних потреб, оскільки це дає їм можливість отримувати свою зарплату "сповна" і самим вибирати той набір соціальних послуг, кількість і якість яких їм подобається.

Інсайдерська (англ. inside) модель корпоративного управління передбачає, що власність сконцентрована в руках обмеженого кола осіб (юридичних або фізичних), які володіють великими частками корпоративного майна. Групи інсайдерів зазвичай відносно малі по складу і включають приватних осіб, у тому числі працівників компаній, банки, інші фінансові інститути, корпоративних власників, що діють через холдингові компанії або через механізм перехресного володіння акціями. Фінансові інститути зазвичай контролюють 60 - 70% акцій інсайдерських компаній. Часто інсайдери є

водночас і акціонерами, і менеджерами таких корпорацій, тобто безпосередньо самі здійснюють управління.

Поняттю «інсайдерська модель корпоративного управління» близьке поняття «компанія учасників» (англ. stakeholders company), що розглядає корпоративне управління більш широко - як систему формальних і неформальних відносин усіх заінтересованих осіб – стейкхолдерів (англ. stakeholders), які відчують на собі вплив діяльності компанії або можуть впливати на неї. До стейкхолдерів відносять акціонерів, менеджерів, найманих працівників, кредиторів, контрагентів, споживачів, місцеві громади, органи державної влади тощо.

Особливістю «компанії учасників» є орієнтація на задоволення інтересів заінтересованих осіб. Таким чином, відносини в «компанії учасників» виходять за межі не тільки трудових відносин, але й «соціального партнерства» і впритул підходять до концепції корпоративної соціальної відповідальності. Деякі західні дослідники побачили в «компанії учасників» механізм «досягнення рівноваги» у соціальних відносинах і «соціального включення» усього населення в суспільно-політичне життя¹.

Відомий російський дослідник С. П. Перегудов вважає, що концепція «компанії учасників» «як би зводить воєдино ряд інших більш ранніх концепцій - «людських відносин», участі в управлінні та прибутках, соціального партнерства, корпоративної соціальної відповідальності. Однак зводить аж ніяк не механічно, але виводячи їх на нову якість, суть якої в принципово новому розумінні самого характеру внутрішньо-фірмових відносин і відносин корпорації із суспільством»².

¹ Hutton W. The State We're In. / W. Hutton - L., 1996., P. 103.

² Перегудов С. П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. / С. П. Перегудов. - М.: Наука, 2003, С.24.

Однак, на наш погляд, навпаки, концепція корпоративної соціальної відповідальності сформувалася на базі концепцій «людських відносин», участі в управлінні та прибутках, соціального партнерства, а також «компанії учасників», що історично і логічно передували їй. На підтвердження цієї точки зору можна навести такий важливий факт, як зміна співвідношення кількості «компаній власників» і «компаній учасників» на користь перших внаслідок значного зростання впливу фондового ринку і ослаблення ролі традиційних власників. Відбувається "трансформація власників великих (блокуючих) пакетів акцій у грошових капіталістів", для яких головне - вже не стратегія розвитку компанії, а отримання "чисто фінансових вигод"¹.

Особливості «компаній власників» і «компаній учасників», або інсайдерської та аутсайдерської моделей корпоративного управління обумовили характерні риси національних моделей корпоративної соціальної відповідальності, хоча слід визнати, що виділення таких моделей є досить умовним, оскільки в умовах глобалізації національні, традиційні і сучасні загальні й особливі риси у моделях КСВ можуть тісно переплітатися, і співвідношення між ними не є постійним, що обумовлено об'єктивними закономірностями і особливостями сучасного етапу соціально-економічного розвитку.

Для американської (США) моделі корпоративної соціальної відповідальності характерні прояв ініціативи самими компаніями та їх максимальна самостійність у визначенні свого вкладу у справи суспільства, при цьому державне втручання мінімальне, але законодавчо заохочуються соціальні інвестиції у вигідні для суспільства проекти за допомогою пільгового оподаткування.

¹ Apeldorn B. van. The Rise of Shareholder Capitalism in Continental Europe? A paper prepared for the XVIII IPSA Congress. - Quebec-City, 2000, P. 1-7. Цит. за: Перегудов С. П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. / С. П. Перегудов. - М.: Наука, 2003, С. 46.

Впливова організація великого бізнесу - Комітет економічного розвитку США - опублікував у 1971 р. власну концепцію "трьох концентричних кіл" соціальної відповідальності бізнесу. Комітет систематизував обов'язки компаній за дев'ятьма основними напрямками, кожен з яких включав певну сукупність конкретних питань, сформулював своє бачення проблеми, виходячи з концепції "освіченої вигоди", заснованої на визнанні глибокої взаємозалежності бізнесу і суспільства. У заяві Комітету економічного розвитку США наголошувалося: "Сьогодні широко визнано, що інтереси корпорації тісно пов'язані з добробутом суспільства, невід'ємною частиною якого є бізнес... Зростає розуміння того, що корпорація залежить від прихильного відношення суспільства, яке може підтримати або підірвати її існування шляхом суспільного тиску на уряд". У вказаній заяві цього комітету наголошується, що корпорації повинні сприяти суспільному добробуту, і бізнес повинен "узяти на себе справедливую частку відповідальності за поліпшення соціального стану суспільства, щоб інтереси корпорації не виявилися у небезпеці"¹.

У американській моделі КСВ традиційно переважає філантропічний підхід. Добродійна діяльність – невід'ємна частина стереотипу поведінки «справжнього американського бізнесмену». Для сучасної американської добродійності характерне те, що кошти благодійних фондів направляються, в основному, не на допомогу бідним, а на соціальне інвестування. Однак деякі фонди використовують добродійність для ухилення від податків, тому американська громадськість неоднозначно відноситься до таких «добродійних акцій», розглядаючи їх діяльність як «нечесне повернення суспільству нечесно нажитих грошей». Думається, що в цьому є правда, оскільки справжня добродійність не має потреби в податкових пільгах.

¹ Social Responsibility of Business Corporations: A Statement on National Policy by the Research and Policy Committee for Economic Development. - N. Y.: Committee for Economic Development, 1971, P. 37—40.

В США отримала значний розвиток система додаткового медичного і пенсійного страхування. Кількість відповідних фондів сягає близько 1,5 тис., а кількість пайщиків склала 68 млн. чоловік, або 52% самодіяльного населення. Згідно з законом від 1974 р. про забезпечення прибутків найнятих працівників створена система гарантій на випадок банкрутства такого фонду¹.

Велика Британія має багатий досвід вирішення соціальних питань і на даний момент має певні досягнення. З ХІХ ст. до 80-х років ХХ ст. розвиток соціальної відповідальності бізнесу у Великій Британії виражався переважно у формі філантропії (окремі ініціативи з підтримці місцевих співтовариств, співробітників та їх сімей тощо). У сучасній британській моделі КСВ поєднуються елементи моделей США і континентальної Європи. З одного боку, її характеризує суцільна добровільність: у Кодексі корпоративного управління, що був прийнятий Радою з фінансової звітності, немає положень стосовно корпоративної соціальної відповідальності. Корпорації самостійно приймають на себе відповідальність за участь у вирішенні соціальних питань, в яких заінтересоване суспільство, насамперед з охорони довкілля, соціально відповідального виробництва товарів і гуманізації праці. Поряд з тим, починаючи з 80-х років минулого століття характер соціальної відповідальності бізнесу стає більш регульованим з боку держави – у 2001 р. було створено Міністерство з соціальної відповідальності у корпоративному секторі, діє парламентська група для координації діяльності з розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Про значимість КСВ для британського суспільства свідчить той факт, що провідна організація підприємців Великій Британії «Бізнес у Співдружності» (Business in the Community), яку очолює принц Чарльз, а також газета «Таймс» регулярно публікують рейтинги соціальної

¹ Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства / Под ред. В. Мартынова, Р. Энтова, А. Дынкина и др. - М., ИМЭМО, 1999, С. 145

відповідальності компаній¹. В учбових курсах вищих навчальних закладів є спеціальні програм, присвячені тематиці корпоративної соціальної відповідальності.

В Європейському Союзі корпоративна соціальна відповідальність також впроваджується вельми активно. У 1995 р. за ініціативою Європейської Комісії була створена Європейська бізнес-мережа за Корпоративну соціальну відповідальність «КСВ – Європа» (англ. The European business network for CSR (CSR Europe), у яку увійшли 35 національних організацій сприяння КСВ. «КСВ – Європа» визначила у якості основних напрямів реалізації КСВ таке:

- сприяти розвитку соціальної відповідальності бізнесу;
- надавати співробітникам компаній здорові й безпечні умови праці та гідну оплату за працю;
- пропонувати якісні та безпечні товари за конкурентоздатними цінами;
- вести діалог із заінтересованими сторонами щодо економічної, соціальної й екологічної сфер своєї діяльності;
- впроваджувати якісне управління і підтримувати найвищі стандарти ділової етики².

Велике значення впровадженню у Європейському Союзі корпоративної соціальної відповідальності надають офіційні керівні органи ЄС. У 2001 р. Європарламент оприлюднив офіційний документ - Зелену книгу «Просування європейських стандартів з корпоративної соціальної відповідальності»³, у якій наведена дефініція КСВ, визначені сутність, основні поняття, методи

¹ Business in the Community: The Corporate Responsibility Index [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.bitc.org.uk/our-services/benchmarking/cr-index>

² The European Business Network for CSR [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html

³ Commission of the european communities. Green Paper «Promoting European Framework for corporate social responsibility». Brussels, 18.7.2001[Electronic Resource]. – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf

впровадження, управління та оцінки КСВ. У 2011 році Європейська Комісія оприлюднила новий документ «Корпоративна соціальна відповідальність: нова дефініція, новий порядок денний для дій» з метою «допомогти підприємствам повністю реалізувати свій потенціал в плані створення добробуту, робочих місць та інноваційних рішень багатьох завдань, що стоять перед Європейським співтовариством»¹.

У 2010 р. організація «КСВ – Європа» виступила з ініціативною програмою «Компанія 2020» у розвиток стратегії ЄС «Європа 2020»², яка, окрім рекомендацій з подальшого розвитку КСВ, містить узагальнення накопиченого досвіду практичної реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах Європейського Союзу, підкреслює роль КСВ у досягненні людського і стійкого розвитку і забезпечення гідної праці.

Вражаючі успіхи Японії у післявоєнному відновленні й подальшому швидкому і успішному розвитку економіки значною мірою пов'язані з відповідальним ставленням японського менеджменту до людського чинника і соціальних аспектів управління. Японія першою в світі стала розвивати сучасний менеджмент з «людським обличчям». У бідній на природні ресурси країні традиційно культивується принцип: «наше багатство — людські ресурси», відповідно до якого і створюються умови для найбільш ефективного використання цих ресурсів.

Японська модель КСВ – симбіоз місцевих традицій і західного менеджменту - ґрунтується на національному розумінні соціальної спільності, коли окрема особа розглядається не як абсолютна самоцінність, а як член общини, трудового колективу, нації в цілому, що добровільно і відповідально

¹ Corporate Social Responsibility: a new definition, a new agenda for action: MEMO/11/730: Brussels, 25 October 2011 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm?locale=en

² Enterprise 2020: Разумная. Устойчивая. Инклюзивная [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.csreurope.org/data/files/enterprise2020/enterprise2020ru.pdf>

вносить свій вклад для досягнення загальних цілей. Для Японії характерний невеликий розрив у доходах багатих і бідних. Трудова активність стимулюється не лише матеріально, але й шляхом задоволення людської потреби в усвідомленні своєї корисності, причетності до загальної справи, в самоповазі і самореалізації, що створює сприятливу робочу атмосферу, стимулює кооперацію серед працівників при справедливій, звичайно, оплаті їх праці. Акцент на людський потенціал сприяє добровільній участі всього персоналу в створенні відмітної особливості економіки Японії — забезпеченні випуску високоякісної продукції. Якщо в 1967 р. було створено 10 тис. гуртів якості, в 1985 р. — 200 тис., то у 2010 р. їх було вже близько 300 тис., а незареєстрованих кружків ще більше - за деякими даними більше 1 млн.¹

Окрім гідної оплати японські трудящі отримують солідний соціальний пакет: оплата проїзду на роботу і назад, медичне страхування, фірмові спортивні споруди і бази відпочинку, підвищення кваліфікації, пільгові позики для покупки житла. Фірми зазвичай придбають будинки для працівників в одному житловому районі, що сприяє постійним зустрічам працівників поза роботою і встановленню дружніх контактів між сім'ями, закріпленню відчуття колективізму, що відповідає стійким стереотипам і національним традиціям Японії. Працівник, що перейшов на роботу в іншу компанію, позбавляється всіх привілеїв і починає свою кар'єру спочатку. Тому японські підприємства не знають проблеми плинності кадрів, їх співробітники на все своє трудове життя ототожнюють себе, свої інтереси з інтересами фірми.

Значний інтерес представляє дослідження досвіду провадження соціальної відповідальності бізнесу у колишніх радянських республіках, враховуючи схожість соціально-економічних умов і проблем, що стоять перед нашими країнами. Ситуація в Росії у 1990 роки, як і в інших пострадянських

¹ Международнй менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. Пивоварова С.Э., Тарасевича Л.С., Майзеля А.И., – СПб.: Питер, 2011, С. 349.

країнах, характеризувалася глибокою соціально-економічною кризою, що була викликана розривом єдиного народногосподарського комплексу, прискореною приватизацією, різким майновим розшаруванням і зубожінням переважної частини населення. У Росії, як і в Україні, сформувалася гранично поляризована соціальна структура. Поляризація позначається не лише в майновому розшаруванні, вона пронизує всю систему відносин у суспільстві, веде до їх тотальної антагонізації, що чревате відкритим протистоянням і є украй несприятливо для впровадження КСВ і гідної праці.

Важливою особливістю російської практики впровадження КСВ є помітна, якщо не сказати провідна роль держави, що останніми роками проводить більш активну соціальну політику. Керівництво Росії відводить бізнесу важливу роль у реалізації національних соціальних проєктів, які стали наріжним каменем його внутрішньої політики. Поклавши на корпорації великий тягар турбот про соціальну сферу, російське керівництво розглядає це як свого роду данину, яку вони зобов'язані заплатити за практично безкоштовно приватизовану державну власність.

З 2000 року проводиться Всеросійський конкурс «Російська організація високої соціальної ефективності». Конкурс дозволяє виявляти організації в різних галузях економіки, які добилися високої соціальної ефективності, вивчати і поширювати досвід вирішення соціальних питань на виробництві шляхом вдосконалення соціального партнерства та реалізації Програми гідної праці на основі корпоративної соціальної відповідальності. Конкурс проводиться з чотирьох номінацій: оплата праці і соціальні виплати, умови й охорона праці, кваліфікація кадрів, система їх підготовки і перепідготовки, реалізація соціальних програм. У 2000 році у Всеросійському конкурсі взяли участь 501 підприємство і організація з 70 суб'єктів Федерації, у 2002 р. –

більше тисячі підприємств і організацій з 81 регіону і 40 галузей.¹ У 2012 р. у всеросійському конкурсі брали участь тільки переможці регіональних конкурсів, тому їх чисельність знизилась - 341 по 12 номінаціям з 56 суб'єктів Федерації.²

Головна мета цього конкурсу — підвищити соціальну відповідальність підприємців, власників і менеджменту крупних компаній, спонукаючи їх вкладати істотну частину прибутку в розвиток соціальної інфраструктури своїх підприємств і регіонів розташування. Успішні підприємства, що зуміли пристосуватися до нових правил гри і знайти свою нішу в новій економіці, стають свого роду центрами соціальної стабільності, надаючи допомогу муніципальним утворенням і регіонам, у яких вони розташовані. В той же час суспільне значення досягнень таких підприємств в соціальній сфері не обмежується місцевими межами. Сума коштів, що виділяються зараз на соціальні потреби в приватному секторі економіки, в три рази перевищує відповідну суму в бюджеті держави.³ Таким чином, соціальна діяльність підприємств у сьогоденних умовах стає важливим доповненням соціальної політики держави.

За підсумками конкурсу складається рейтинг найбільш соціально відповідальних російських компаній, який з року в рік очолюють відкриті акціонерні товариства Газпром, Ощадбанк, Лукойл. Високий рівень популярності отримали компанії РАО ЄЕС, АВТОВАЗ і РУСАЛ. Витрати на вирішення соціальних проблем кращих російських компаній складають зараз в середньому від 1 до 1,5% їх прибутку. Це немало, але менше, ніж у

¹ Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров. Учебное пособие. / А.Н. Аверин. - М.: Дашков и К, 2004, С. 158-160.

² Подведены итоги всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/126>

³ Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В.К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004, С. 812.

розвинених країнах: компанія Бритіш Петроліум, наприклад, витрачає на це до 10% прибутку.¹

Свідченням зростаючої уваги російських підприємців до питань соціальної відповідальності є прийняття XIV з'їздом Російського союзу промисловців і підприємців у 2004 р. «Соціальної хартії російського бізнесу».² Торгово-промислова палата Росії створила спеціальний комітет з питань соціальної політики, в завдання якого входить спостереження за проявом соціальних ініціатив підприємств, збір інформації, узагальнення і поширення передового досвіду.

Таким чином, у розглянутих моделях корпоративної соціальної відповідальності проявляються як загальні, так і особливі і риси, причому співвідношення між ними не є постійним, а змінюється, що обумовлено об'єктивними закономірностями і особливостями соціально-економічного розвитку різних країн на сучасному етапі.

1.2. Гідна праця: генеза і сутність

Праця, як фундаментальний спосіб людського життя, основа добробуту і розвитку людини і суспільства, є об'єктом наукових досліджень багатьох поколінь учених. Особливо актуальними дослідження трудової діяльності стали у другій половині ХХ століття, коли науково-технічна революція стала пред'являти нові високі вимоги до організації праці та якості робочої сили.

Перші фундаментальні дослідження у сфері трудової діяльності та організації праці були здійснені представниками англійської класичної

¹ Витковская Л. Социальная ответственность бизнеса и государства в обществе / Л. Витковская // Проблемы теории и практики управления, 2007, № 4, С. 43.

² Социальная хартия российского бизнеса. Принята Съездом РСРП в 2004 г., новая редакция 2007 г. - принята в 2008 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rspp.ru/simplepage/474>

політичної економії. А. Сміт, У. Петі та їх послідовники відзначали роль якісного стану трудового середовища для зростання ефективності виробництва. А. Сміт підкреслював, що багатство нації створюється працею, і що однією з його головних частин є «корисність талантів, здобутих громадянами країни». Створені А. Смітом засади трудової теорії вартості поставили людську працю у центр економіки¹.

Значний внесок у теорію соціально-трудоких відносин внесла економічна теорія марксизму. К. Маркс підкреслював, що праця є не тільки базовим елементом життя і джерелом всіх людських благ, але і формою реалізації духовної складової людини². Розвиваючи в «Капіталі» теорію додаткової вартості, К. Маркс обґрунтовував економічну доцільність належної оплати праці, в іншому випадку знижується платоспроможний попит, що тягне за собою зниження доходів падають, скорочення фінансових можливостей для розширення і модернізації виробництва, поліпшення умов праці, підтримки конкурентоспроможності³.

Прихильники технократичного підходу до організації праці (Ф. Тейлор та ін. представники школи наукового управління), дотримуючись трудової теорії вартості, розглядали людську працю як витратний чинник виробництва, який бажано мінімізувати. Поряд з тим вони обґрунтовували необхідність розгляду підприємства як соціотехнічної системи, в якій соціальна і технічна складові взаємопов'язані, стимулювання індивідуальної праці основою підвищення ефективності виробництва, приділяли значну увагу заохоченню працівників і розробляли системи матеріальних стимулів, у тому числі «прогресивну» систему оплати праці.

¹ Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики: В 2 т. / Сост. И. А. Столяров. - М.: МП «Эконов», 1991-1992. – Т. 1, С. 271.

² Маркс К. Капитал. Т.1 // К. Маркс., Ф. Энгельс. Соч. Изд. 2-е. Т.23. - М.: Политиздат, 1973, С. 228.

³ Там само, С. 297.

Видатний науковець і практик з менеджменту Генрі Форд (1863 —1947 рр.) одним із перших спробував реалізувати ці ідеї на практиці: у автомобільній компанії, якою керував, здійснював поліпшення умов праці шляхом оперативного впровадження кращих науково-технічних новин, підвищив зарплату, встановив 8-годинний робочий день, створив соціологічний відділ, службовці якого вивчали разом з умовами праці матеріальне становище, житлові умови і домашній побут працівників, їх запити і форми проведення дозвілля.

Генрі Гантт, один з найбільш близьких соратників і послідовників Ф.Тейлора, виходячи з розроблених ним принципів наукового управління, у книзі «Організація праці» (1919 р.) підкреслив роль людського чинника у виробництві і назвав його «однією з найважливіших проблем управління»¹. Він будував плани гуманізації праці, «демократії на виробництві» і висловлював переконання, що працівнику має бути надана можливість знайти у своїй праці не лише засоби існування, але й стан задоволеності. Г. Гантт розвивав методи матеріального стимулювання робітників для підвищення продуктивності праці, для чого розробив методику відрядно-преміальної системи оплати праці.

Значний вплив на розвиток теорії соціально-трудових відносин здійснив відомий англійський економіст Дж. М. Кейнс, який обґрунтовував необхідність стимулювання ефективного попиту за допомогою як прямих, так і непрямих методів, у тому числі підвищенням заробітної плати. Дж. М. Кейнс розглядав розвиток і реалізацію здібностей людини, розширення можливостей її особистого вибору як одну з важливих умов економічного зростання².

¹ Гантт Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны. / Г. Л. Гантт — М.: Соцэргиз, 1923, С. 71.

² Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс / Пер. с англ. проф. Н. Н. Любимова; под ред. д.э.н., проф. Л. П. Куракова. - М.: Гелиос АРВ, 2002.- 494 с.

Відомий американський вчений з управління П. Друкер у фундаментальній праці «Поняття корпорації» (1946 р.) визначив задоволення потреб працівників і постійний розвиток їх здібностей як одне з найважливіших завдань управління підприємством¹ і висунув ідею самоврядного трудового колективу, яка передбачала створення на підприємствах демократично обраних органів з числа робітників для вирішення питань, що стосуються соціальних аспектів діяльності підприємства. Беручи участь в такій діяльності, працівники, на думку П. Друкера, будуть знаходити відчуття відповідальності за діяльність підприємства. Американському бізнесу у той час така ідея здавалася чужою і була знехтувана, проте, багато її положень згодом знайшли втілення у Західній Європі у практиці "соціального партнерства".

На початку 60-х років ХХ в. Д. Рісман і Дж. Гелбрейт ввели у науковий обіг поняття «якість життя», а в кінці десятиліття завдяки К. Девісу з'явилося поняття «якість трудового (робочого) життя», що розумілося як якість виробничого оточення, яке охоплює матеріально-речові фактори виробництва (засоби, предмети, умови праці) і соціальне середовище (колеги, керівництво, підлеглі та ін.)². Практична програма підвищення якості трудового життя вперше була розроблена і почала реалізовуватися у корпорації «Дженерал моторс». Л. Девіс разом з А. Чернсом на основі вивчення досвіду практичної реалізації надалі їй подальшого розвитку, що виклали у фундаментальній праці «Якість трудового життя»³.

Ідея якості трудового життя отримала визнання і поширення: у 1970-80 роки у США були організовані національні центри з розробки основних її положень і принципів реалізації: Американський центр з якості трудового

¹ Drucker P. Concept of the Corporations. / P. Drucker - N.Y.: The John Day company, 1946, P.156 .

² Davis K. The meaning and scope of social responsibility in contemporary management. Issues and viewpoints. / K. Davis – N.Y., Englewood Clifts, 1974. – 345 p.

³ Davis L.E., Cherns A.B. The Quality of work life. Volumes 1-2. / L.E. Davis, A.B. Cherns. - New York-London, 1972. – 468 p.

життя, Американський центр продуктивності, Асоціація трудової демократії, університетські центри з якості трудового життя¹. Американські корпорації, зокрема, витрачають значні суми на фінансування професійно-технічного навчання - ця традиція бере початок з підтримки технічних коледжів і університетів автомобільним концерном Г. Форда на початку ХХ століття.

Американський учений Ордуей Тід узагальнив, систематизував і надав подальший розвиток ідеям про якість трудового життя, оформив їх як концепцію, яка увібрала в себе попередні досягнення управлінської думки: вдосконалення трудової мотивації, забезпечення різноманітності і збагачення змісту праці, розвиток і більш повне використання трудового потенціалу, збільшення міри задоволеності працею. Він зазначав: усвідомлення того, що працівники мають власні цілі і цінності, які відрізняються від цілей і цінностей підприємства, обумовлює необхідність їх узгодження шляхом формування сприятливих умов трудового життя, які задовольнятиме потреби працівників і створюватиме можливості для розвитку та реалізації трудового потенціалу.

О. Тід висунув ідею, що робітникам доцільно продавати акції підприємств, на яких вони працюють, що підвищуватиме їх заінтересованість у покращенні результатів діяльності підприємства, стимулюватиме їх продуктивність, задоволеність і лояльність². Ця ідея отримала підтримку і набула практичної реалізації. У США був запроваджений "План створення акціонерної власності працівників" - ЕСОП (ESOP - Employee Stock Ownership Plan), для чого Конгрес США ухвалив 16 законів для правового забезпечення цієї програми, направленої на те, щоб сприяти купівлі працівниками акцій підприємств, на яких вони працюють. Для цього їм видавалися пільгові кредити

¹ Романова Н.В. Якість трудового життя: концептуальна основа, критерії вимірювання та стратегічні пріоритети / Н.В. Романова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. / Н.В. Романова– Донецьк, 2008, С. 155.

² Tead O. The Art of Administration / O. Tead. - N.Y.: Columbia University Press, 1967. – 468 p.

зі строком погашення 5-6 років, адміністрацію підприємств стимулювали податковими пільгами, в наслідок чого близько 20% американських робітників і службовців стали співвласниками акціонерних компаній, що надавало їм формальне право приймати участь в управлінні підприємством¹.

В Україні за радянських часів дослідження якості трудового життя проводилися переважно у контексті наукової організації праці. У працях відомих економістів А.В. Чайнова і С.Г. Струмліна були сформульовані закони і принципи організації праці, що актуальні понині: закон синергетичного ефекту організації; закон накопичення вправ; принцип позитивного підбору сил; принцип оптимізації результату і енергії, що витрачається на його отримання; питання оптимізації розподілу часу праці та відпочинку; оптимізації структури виробничої операції; оптимальної організації робочого місця і т.д.

У сучасній Росії дослідження взаємозв'язку мотивації праці та якості трудового життя з урахуванням особливостей сучасної російської економіки проводилися в роботах В.Н. Бобкова, Н.А. Волгіна, Б.М. Генкина, Н.А. Горєлова, В.А. Дятлова, В.К. Егорова, Е.Ш. Гонтмахера, В.Д. Патрушева. Теоретичні та прикладні дослідження з оцінки якості трудового життя (визначення поняття, індикаторів вимірювання, методів аналізу та оцінки) проводяться Р.П. Колосовою, В.А. Циганковим, Є. Г. Жулиною, Д.В. Окуневим та ін., в Україні – О.А. Грішновою, А.М. Колотом, Т.М. Кір'ян, О.Ф. Новіковою, Л.В. Шаульською, С.В. Мельником та ін.

О. А. Грішнова визначає поняття «якість трудового життя» як «систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівника та використання їх здібностей (інтелектуальних, творчих,

¹ Плетников Ю.К. Социализация капитала: проблема и перспективы / Ю.К. Плетников // Социологические исследования, 2007, № 12, С. 24.

моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві»¹.

Російський дослідник В. А. Цыганков, характеризуючи зміст поняття «якість трудового життя», виокремив такі основні фактори: належна і справедлива винагорода за працю; безпечні і здорові умови праці; можливість для професійного зростання, самовираження і самореалізації; дотримання трудових прав; визнання соціальної значущості роботи².

Ці визначення якості трудового життя досить повно характеризують його зовнішні аспекти, але не суб'єктивну оцінку працівників, міру їх задоволеності результатами трудової діяльності. Російський дослідник О.Г.Жуліна здійснила спробу вирішити це питання і включила у поняття «якість трудового життя» також такі аспекти, як організація і зміст праці, позитивний психологічний клімат у трудовому колективі, задоволеність працею, почуття причетності до організації, якість дозвілля³. З таким розумінням якості трудового життя у цілому можна погодитись, за виключенням одного - почуття причетності до організації, на наш погляд, є не фактором якості трудового життя, а її похідним результатом, і то не завжди, прямого причинно-наслідкового зв'язку, на наш погляд, тут немає, працівники можуть мати почуття причетності до організації і при невисокої якості трудового життя, як це було при «реальному соціалізмі» у СРСР та інших країнах «соцтабору» .

¹ Грiшнова О.А. Економiка працi та соцiально-трудовi вiдносини: Пiдручник. / О.А. Грiшнова – К.: Знання, 2006, С. 230.

² Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования, автореф. дис.... д-ра экон. наук. / В.А. Цыганков - М., 2007, С. 17.

³ Жулина Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: дис... докт. экон. наук: 08.00.05. / Е. Г. Жулина — Саратов, 2011, С. 44.

Розглядаючи категорію «якість трудового життя» з позиції суб'єктно - об'єктного підходу, О.Г. Жуліна характеризує її як «результат інтеграційної взаємодії суб'єктів соціально-трудоких відносин у формуванні та розвитку елементів трудового середовища, що забезпечує необхідні умови для активної реалізації здібностей людини до праці і на цій основі - задоволення специфічних потреб взаємодіючих суб'єктів»¹.

Порівняльний аналіз існуючих підходів до визначення змісту категорії «якість трудового життя» дає підстави констатувати, що вони не суперечать, а взаємодоповнюють і збагачують один одного. При цьому дослідники виділяють такі основні аспекти:

- якість трудового життя є важливим інтегральним показником економічного і соціального розвитку суспільства, оскільки включає індикатори, які характеризують ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб працівників: рівень зайнятості, оплати, безпеки та умов праці, дотримання трудових прав, соціальних гарантій, медичного обслуговування тощо²;

- об'єктивна сторона якості трудового життя визначається факторами внутрішнього і зовнішнього середовища, такими, як характер і зміст праці, техніка і технологія, організація робочого місця, умови праці, оплата і стимулювання праці, навчання і підвищення кваліфікації, психологічний мікроклімат в колективі, стиль управління, рівень благоустрою місця знаходження, стан навколишнього середовища;

- суб'єктивна сторона якості трудового життя відображає рівень соціального самопочуття працівника, сформованого в процесі трудової діяльності, яка складається із сукупності таких факторів, як ступінь

¹ Жуліна Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: дис... докт. экон. наук: 08.00.05. / Е. Г. Жуліна — Саратов, 2011, С. 45.

² Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. / А.П. Егоршин - Нижний Новгород: НИМБ, 2003, С. 227.

задоволення матеріальних і моральних потреб, відновлення життєвих сил, соціальні гарантії і впевненість у майбутньому, реалізація інтересів працівника, розвиток і ефективне використання фізичних та інтелектуальних здібностей¹.

Узагальнивши результати теоретичних розробок і емпіричних досліджень попередників, ми зробили висновок, що поняття «якість трудового життя» являє собою сукупність параметрів, які можна об'єднати в 7 блоків (рис. 1.1). Різноманіття елементів, що становлять зміст цього поняття, обумовлює такі її принципові властивості, як полісуб'єктність і поліоб'єктність, і дає підставу розглядати її як відкриту соціоекономічну систему, тобто як цілісну сукупність елементів з їх взаємозв'язками між собою і взаємодією із зовнішнім середовищем. Отже, якість трудового життя є результатом взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин: держави, роботодавців і найманих працівників у формуванні та розвитку елементів трудового середовища, що забезпечують необхідні умови для активної реалізації здібностей людини до праці і на цій основі задоволення специфічних потреб взаємодіючих суб'єктів.

Узагальнивши результати наукових досліджень і літературних джерел, пропонуємо таке уточнене визначення:

якість трудового життя – це сукупність властивостей, які характеризують організацію та умови праці, побуту і відпочинку, що забезпечує задоволення матеріальних і соціальних потреб працівників, реалізацію і розвиток трудового потенціалу.

¹ Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В.И. Янковская // Стандарты и качество. — 2003. — № 2. — С. 46.



Рис. 1.1. Зміст якості трудового життя, розробка автора

Концепція якості трудового життя дістала практичної реалізації у економічно розвинених країнах з середини 1960-х років. Потім розвиток процесів глобалізації, активізація руху факторів виробництва, у тому числі трудових ресурсів, поставило на порядок денний необхідність збільшення трудового потенціалу і в менш розвинених країнах шляхом подолання бідності, підвищення рівня освіти, кваліфікації, культури працівників.

Міжнародна організація праці у програмній доповіді «Зайнятість, зростання та базові потреби» (1976 р.) висунула концепцію «базових потреб», до яких було віднесено суспільно-корисні товари та послуги (охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, житло), та споживчі товари, що задовольняють життєві потреби людей (продукти харчування, товари побутового призначення тощо). До «базових потреб» також відносяться потреби зайнятості та участі у суспільному житті, що забезпечує реалізацію трудового і творчого потенціалу населення. Однак ця концепція мала декларативний характер, не передбачала конкретних програм з реалізації. Це підштовхнуло МОП до ініціювання концепції гідної праці, яка була опрацьована фахівцями МОП і презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного Бюро Праці Х.А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 році¹. Згідно з визначенням МОП, «гідна праця - це продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, що розвиває і не принижує гідність людини, включає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення усієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини»². Таким чином, основу гідної праці

¹ Достойный труд. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. — 106 с.

² Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. Составитель Богатыренко З. С. – М: Дело и Сервис, 2007 г., С. 567.

становлять найважливіші принципи і права у сфері трудових відносин, що зафіксовані в документах МОП.

Для практичної реалізації Концепції гідної праці МОП розробила у 2000 році пілотну Програму гідної праці¹ у складі чотирьох блоків: продуктивна зайнятість, дотримання прав громадян у трудовій сфері, соціальна захищеність працівників і соціальний діалог. Таким чином, у Програму гідної праці МОП були включені у скороченому вигляді основні аспекти якості трудового життя.

Серед основних напрямів впровадження гідної праці МОП визначила **забезпечення продуктивної зайнятості**. Можливість отримати роботу і заробляти собі на життя працею є одним із основоположних прав людини. Гарантія реалізації цього права є предметом постійної турботи урядів, міжнародних організацій, профспілок. Продуктивна зайнятість згідно з концепцією МОП означає:

- доступність продуктивної та значимої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості;
- безпечні та здорові умови праці;
- гідна оплата праці, достатня для утримання себе і своєї сім'ї;
- можливість розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійного росту та особистісного розвитку.

Значення забезпечення продуктивної зайнятості не можна переоцінити. Згідно з так званим «законом Оукена» існує взаємозв'язок між приростом ВВП і зниженням безробіття. Хоча у реальності це не є закон, а лише тенденція з безліччю обмежень по країнах, регіонах і періодами часу, ігнорувати її не можна. Безробіття має також важкі соціальні наслідки: погіршується

¹ ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp>

соціально-психологічний клімат у суспільстві, зростає соціальна напруженість, злочинність.

Важлива складова гідної праці - **створення сприятливих і безпечних умов праці**. Умови праці – це зовнішнє середовище, що оточує працівника в процесі виробничої діяльності, впливає на його організм, фізіологічні й психічні функції, а отже, на його працездатність і продуктивність. Вони залежать від складного комплексу чинників технічного, економічного, правового і соціального характеру. Структура галузей економіки і стан основних фондів, інвестиційна і соціальна політика держави задають базові параметри умов і охорони праці, визначають динаміку їх змін, траєкторію розвитку, є базовими, визначальними характеристиками для охорони праці, до найважливіших з яких відносяться граничнодопустимі рівні та концентрації шкідливих факторів виробничого середовища й трудового процесу, санітарно-гігієнічні норми та ін. До факторів, що визначають зовнішнє виробничє середовище, належать важкість роботи, температура, вібрація, шум, стан повітря, освітлення, робочі пози, напруженість роботи та інше. Створення сприятливих і безпечних умов праці досягається шляхом проведення комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, направлених на забезпечення здорових умов праці, запобігання травматизму і професійним захворюванням.

Один з основних аспектів гідної праці – **належна заробітна плата**, яка:

- забезпечує матеріальний достаток працівнику та його сім'ї;
- дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації;
- відповідає прийнятим у суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також поняттям справедливої винагороди;
- створює базові основи для соціального страхування і забезпечення;
- заробляється в умовах, що не принижують гідність людини;

- забезпечує матеріальну базу для зростання населення та розширеного відтворення кваліфікованих трудових ресурсів.

Дотримання трудових прав означає:

- наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права і охоплює право на працю;

- збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці;

- можливість отримати і підвищувати професійну освіту і кваліфікацію.

Дотриманням трудових прав і демократичних свобод є важливою передумовою збільшення трудового потенціалу і надання працівникам можливостей для вільного розвитку і ефективного використання своїх здібностей. Тому це питання набуло такої значущості у другій половині ХХ століття. Основоположні міжнародні документи у сфері прав людини – Загальна декларація прав людини¹ та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини² - містять докладний пакет основних невід'ємних трудових прав людини: право на працю, на вільне обрання роботи; на захист від безробіття; на справедливі та сприятливі умови праці; на рівну оплату за однакову працю без будь-якої дискримінації; на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує достойне існування самої людини та її сім'ї; на створення профспілок та вступ до них для захисту своїх інтересів; на відпочинок та дозвілля; на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану

¹ Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

щорічну відпустку. Ці міжнародні правові норми конкретизовані у Системі міжнародних трудових норм МОП, у склад якої входять:

- Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації 1998 р.¹;
- Трьохстороння декларація принципів щодо багатонаціональних підприємств та соціальної політики, четверте видання, 2006 р.²;
- Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації, 2008 р.³;
- 158 діючих конвенцій⁴, вісім з яких вважаються основоположними і є обов'язковими для виконання країнами-членами незалежно від ратифікації, у тому числі: Конвенція про примусову працю (№ 29), 1930 р.; Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98), 1949 р.; Конвенція про рівну винагороду за працю чоловіків і жінок (№ 100), 1951 р.; Конвенція про скасування примусової праці (№ 105), 1957 р. та ін.

Система міжнародних трудових норм МОП, яка крім указаних декларацій і конвенцій містить також 164 діючі рекомендації і зводи практичних правил, служить основою національного законодавства у сфері праці країн-членів МОП. Гарантії дотримання трудових норм є обов'язком органів державної влади і роботодавців. Підприємствам і організаціям належить вельми важлива роль у справі забезпеченні прав людини, оскільки саме тут ці права

¹ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml

² Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Четвертое издание. - Женева, Международное бюро труда, 2006 г. - 43 с.

³ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf

⁴ Official titles of the Conventions adopted by the International Labour Conference [Electronic Resource]. - Mode of access: <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdf>

реалізуються, насамперед соціально-економічні. Соціально відповідальні підприємства повинні не тільки самі суворо дотримуватися цих прав, але і вимагати того ж від своїх ділових партнерів.

Соціальна захищеність у концепції гідної праці передбачає систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття або втрати працездатності, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення. Надання соціальних гарантій формує у працівників відчуття захищеності, впевненості у завтрашньому дні і націлює на зростання продуктивності, що робить зворотний вплив і сприяє збільшенню фінансових ресурсів для розширення кола соціальних гарантій. Соціальний захист — це комплекс економічних і організаційно-правових заходів, спрямованих на підтримку добробуту працівників, ординарних і екстраординарних - у разі настання несприятливих обставин. Економічні заходи передбачають формування механізмів перерозподілу доходів шляхом стягнення податків та інших платежів і трансфертів. Отже, з позицій економіки соціальний захист — це правила перерозподілу суспільного багатства на користь людей, які тимчасово чи постійно потребують особливої підтримки з боку суспільства. Організаційно-правові заходи передбачають створення нормативно-правової бази та відповідних інститутів.

Основу системи соціального захисту становлять мінімальні соціальні стандарти, виконання яких забезпечує задоволення базових потреб людини. У Конвенції МОП № 102 (1952 р.) «Про мінімальні норми соціального забезпечення» були визначені такі основні види соціального захисту: медичне обслуговування; виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок загального, професійного захворювання або виробничого травматизму; пенсії по старості, інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника; допомога з безробіття; допомога по вагітності; сімейна допомога.

Вирішення цієї надзвичайно важливої для суспільства задачі передбачає створення на підприємствах спеціальних соціальних фондів і забезпечення їх ефективного функціонування. Корпоративні фонди соціального захисту — не нове явище для розвинених країн Заходу. Такі фонди (вони часто іменуються як "плани" і "програми") стали виникати там ще наприкінці XIX - початку XX століття. Інтенсивний розвиток вказані плани і програми отримали після Другої світової війни, точніше — в 50-х рр. минулого століття. В даний час в розвинених країнах вже більш за півстоліття діють дві взаємозв'язані, істотно доповнюючі один одного системи соціального забезпечення — одна на макрорівні (державна), інша — на локальному рівні (підприємство). Функціональна взаємодія вказаних економічно потужних систем піднімає соціальну захищеність населення на досить високий рівень. Найбільше поширення отримали фонди медичного страхування працівників, недержавного додаткового пенсійного забезпечення, страхування з безробіття, додаткових допомог у разі тимчасової або стійкої втрати працездатності.

У економічно розвинених країнах кількість планів і програм додаткових виплат з названих вище фондів соціального забезпечення обчислюється десятками і сотнями тисяч. У США, наприклад, до кінця минулого століття на підприємствах в приватному секторі економіки функціонувало близько 200 тис. різних планів і програм соціального забезпечення працівників, у тому числі близько 60 тис. фондів пенсійного забезпечення. Вельми значним є охоплення страхуванням осіб найманої праці по вказаних фондах. Так, планами пенсійного забезпечення охоплено більше 60 млн. робочих і службовців компаній і фірм, планами страхування з хвороби — близько 75 млн., планами виплат пенсій (допомог) з інвалідності — більше 15 млн. робітників, а планами виплат додаткових допомог з безробіття — понад 6 млн. промислових робітників. У даний час близько 40% працюючого населення США беруть

участь в програмах фондів недержавного пенсійного забезпечення, активи яких в даний час перевищують 3 трлн. дол.¹.

Набуває поширення створення корпоративних фондів соціального забезпечення працівників на підприємствах Російської Федерації, їх нараховується вже більше 300. Відомостей про наявність таких фондів в Україні поки ще немає.

Створення корпоративних фондів соціального забезпечення економічно і соціально вигідно як найнятим робітникам, так і роботодавцям. З одного боку, це сприяє підвищенню рівня соціальної захищеності найнятих робітників. Виплати з корпоративних фондів соціального забезпечення здійснюються як додаток до державних програм соціальних виплат, що суттєво підвищує рівень матеріальної забезпеченості працівників в несприятливих для них ситуаціях, пов'язаних з втратою або різким скороченням доходів. У США, наприклад, розмір додаткових пенсій від компаній варіюється від 800 до 2000 дол. на місяць. У поєднанні з державною пенсією (від 1000 до 1500 дол. на місяць) сумарна величина пенсійних виплат складає від 1800 до 3500 дол. на місяць. Тому сума виплат після виходу на пенсію досягає 90—95% заробітної плати, що забезпечує досить високий рівень життя пенсіонерів.

Соціальний діалог є четвертим основним напрямом провадження гідної праці. Соціальний діалог, за визначенням МОП, є процес узгодження позицій урядів, роботодавців і працівників шляхом переговорів і консультацій щодо питань соціально-трудових відносин, що становлять спільний інтерес². Соціальний діалог виник в результаті соціалізації економіки, становлення соціальної правової держави, розвитку соціально-трудових відносин.

¹ Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В.К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004, С. 992.

² МОП: Соціальний діалог у сфері праці [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120507.pdf

Соціальний діалог, як спосіб досягнення соціального компромісу, передбачає право на ведення переговорів і укладання колективних угод роботодавців і працівників в особі їх організацій, спільного пошуку і прийняття рішень, систему заходів, що забезпечують взаємно заінтересовану співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок. У другій половині ХХ століття здійснювався процес інституціоналізації форм та методів соціального діалогу, що були напрацьовані, і закріплення їх в нормативно-правових актах, що сприяло його більшому впорядкуванню та ефективності.

Концепція соціального діалогу отримала значний подальший розвиток, що знайшло відображення у відповідних документах МОП¹. В Резолюції про трипартизм та соціальний діалог (2002 р.) відзначається, що «соціальний діалог став стрижнем демократичних суспільств», «цінним демократичним засобом вирішення соціальних проблем, формування консенсусу, відіграє найважливішу роль у справі стабільного економічного і соціального розвитку, в процесі демократизації, боротьби з бідністю, сприяння повній зайнятості та гідній праці»². У цьому ж документі сформульовано основні принципи соціального діалогу:

- рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу;

¹ Международная конференция труда: Международные нормы труда: Трехсторонние консультации. - Женева: МОТ, 2000. – 198 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/tripartiteconsultations.pdf>; Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. Прийнята Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії. Женева, 18 червня 2002 р. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ntser.gov.ua/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc

² Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. Прийнята Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії. Женева, 18 червня 2002 р. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ntser.gov.ua/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc

- відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу;
- дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів;
- повноважне представництво сторін;
- свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці;
- пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів);
- обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень;
- взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами;
- сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Вважаємо за доцільне доповнити цей перелік ще такими принципами:

- повага і дотримання законодавства;
- взаємне поважне ставлення сторін;
- готовність до компромісу.

В останні два десятиліття спостерігаються негативні тенденції у здійсненні соціального діалогу, оскільки уряди і роботодавці практично у всіх країнах світу намагаються ухилитися від конструктивного співробітництва, підмінити реальний діалог формальним, зазіхнути на законні інтереси і права працівників, послабити профспілки, применшити їх авторитет і принизити роль у суспільстві. Тому Генеральна конференція МОП закликала уряди домагатися створення необхідних умов для соціального діалогу, включаючи дотримання основоположних принципів і прав свободи об'єднання і ведення колективних переговорів, клімату здорових трудових відносин і поваги ролі соціальних партнерів, і запропонувала урядам, а також організаціям трудящих і роботодавців сприяти та поглиблювати трипартизм і соціальний діалог,

особливо в галузях і секторах, де вони відсутні або не отримали достатнього розвитку¹.

Таким чином, концепція гідної праці має комплексний характер, враховує інтереси працівників, роботодавців та суспільства (держави) і означає:

- для працівника - дотримання його законних прав та інтересів;
- для роботодавця - належну продуктивність праці, кількість і якість продукції, дотримання трудової дисципліни і правил техніки безпеки, відповідальність працівників;
- для держави - ефективність економіки, наповнення та виконання бюджету, збереження соціальної стабільності через узгодження інтересів працівників, роботодавців і суспільства.

Концепція гідної праці була офіційно інституціоналізована у Декларації МОП 2008 року «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації»², у якій було заявлено, що усі держави - члени МОП повинні проводити політику, спрямовану на забезпечення гідної праці. Надалі Концепція Гідної праці завдяки зусиллям дослідницьких центрів міжнародних організацій, профспілкових об'єднань, наукових установ та окремих дослідників із багатьох країн розвивалася за такими напрямками: поглиблення теоретичного обґрунтування, розробка практичних моделей, математичних та статистичних методів вимірювання та оцінки стану гідної праці, практичних рекомендацій щодо її реалізації. В даний час концепція Гідної праці являє собою універсальний підхід до перетворень у соціально-трудова сфері, придатний для країн з різним рівнем соціально-економічного розвитку.

¹ Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. Прийнята Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії. Женева, 18 червня 2002 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступа: http://www.ntser.gov.ua/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Международная конференция труда. Женева, 10 июня 2008. - С. 1-2.

Однак, незважаючи на широке визнання і активне поширення концепції гідної праці, єдиного, загальноприйнятого визначення категорії «гідна праця» поки ще не вироблено. Г. Філдс (Feelds H.), один з провідних розробників концепції, визначив гідну працю як необхідність і можливість мати роботу, що відповідає трудовим стандартам і дає можливість до підвищення її якості. Дане визначення, на нашу думку, є досить коротким і не розкриває повністю сутність гідної праці. Більш повне визначення було дано у пілотній програмі МОП 2002 р. щодо реалізації Концепції гідної праці: гідною вважається праця, яка приносить належний дохід, достатній для утримання працівника і його сім'ї, поважає права людини, з'єднує економічні та соціальні цілі¹.

Відомий російський дослідник Л. Костін визначає гідну працю як «високоєфективну працю в сприятливих і безпечних виробничих умовах, що приносить працівникові задоволення, можливість виявити свої здібності, навички і майстерність, з гідною оплатою праці, справедливим розподілом результатів прогресу, захистом прав, активною участю в діяльності підприємства та максимальним внеском у загальний добробут»².

Український дослідник Т.А. Коляда визначає поняття «гідна праця» як «продуктивну діяльність (виробничу працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного росту, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), гендерну рівність»³.

¹ ILO 2000 Decent work pilot program [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp>

² Россия перед вызовом XXI века: Человеческий капитал //Человек и труд. – 2005. – № 3. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2005/1-05>

³Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т.А. Коляда [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>.

Наведені визначення категорії «гідна праця» вірні, але, на наш погляд, недостатньо повні, тому нами зроблена спроба подолати цю недосконалість, застосовуючи комплексний методологічний підхід, який базується на поєднанні і взаємодоповненні декількох підходів, а саме:

системного підходу, застосування якого передбачає розгляд гідної праці як системи – тобто цілісній сукупності елементів (таких як організація, умови та оплата праці, соціальні гарантії тощо) у поєднанні взаємовідносин і взаємозв'язків с зовнішнім і внутрішнім середовищем;

процесного підходу, застосування якого дозволяє досліджувати забезпечення гідної праці у динаміці - як ланцюга послідовних взаємопов'язаних дій різних суб'єктів соціально-трудових відносин, спрямованих на досягнення певних цілей;

інституційного підходу, що дозволяє розглядати гідну працю як економічну категорію не відокремлено, а у взаємозв'язку і взаємодії з соціальними інститутами (формальними і неформальними), такими як корпоративна соціальна відповідальність, соціальне партнерство, держава, профспілка, роботодавець, трудовий колектив і т. ін.;

суб'єктно - об'єктного підходу, що відображає міру задоволення особистих потреб суб'єктів трудового процесу - окремого працівника, трудового колективу, власника, громади, суспільства.

Проаналізувавши визначення, що надані у офіційних документах і наукових працях попередників, ґрунтуючись на указаних вище методологічних підходах, пропонуємо таке уточнене визначення цієї категорії:

гідна праця – це така, що має суспільну корисність і значущість, задовольняє працівника за своїми змістовними, матеріальними, якісними, кількісними та моральними характеристиками, не піддає ризику життя і не завдає шкоди здоров'ю, передбачає соціальний діалог, дотримання трудових прав і гарантій, сприяє розвитку трудового потенціалу.

Таким чином, розгляд гідної праці не тільки з позицій умов праці, але і з урахуванням сприйняття і оцінки з боку працівника, поєднує об'єктивну і суб'єктивну сторони цієї категорії, що обумовлює подальший розвиток уявлень про даний феномен і поглиблення теоретичної і методологічної бази його дослідження.

1.3. Актуалізація корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на зламі тисячоліть

Реалізація асоціальної моделі глобалізації спровокувала посилення глобальних дисбалансів: в останні чотири десятиріччя відбувається уповільнення темпів зростання світової економіки, збільшення розриву у рівнях економічного і соціального розвитку між бідними і багатими країнами, спостерігається техногенне перевантаження і деградація навколишнього середовища, ослаблення економічної самостійності національних держав, зниження ефективності та конкурентоспроможності національних економік, зростання їх фінансової залежності, поглиблення соціального розколу і несправедливості, поляризація бідності і багатства. Потенційні переваги глобалізації не були реалізовані, а навпаки, до існуючих проблем додалися нові. Середньорічні темпи зростання світового ВВП неухильно знижувалися протягом останніх чотирьох десятиліть - з 3,78% в 1970-ті роки, до 3,14% у 80-ті, 2,69% - в 90-ті і 2,56% у 2000-ні (рис. 1.2). Світова економічна криза, що почалася у 2008 році, стала найбільшим потрясінням для світової економіки з часів Великої депресії 1929 р. з тією різницею, що тоді криза охопила в основному тільки США, а тепер - майже весь світ: світовий ВВП у 2009 р. скоротився на 3,2 трлн. дол. (2,3%).

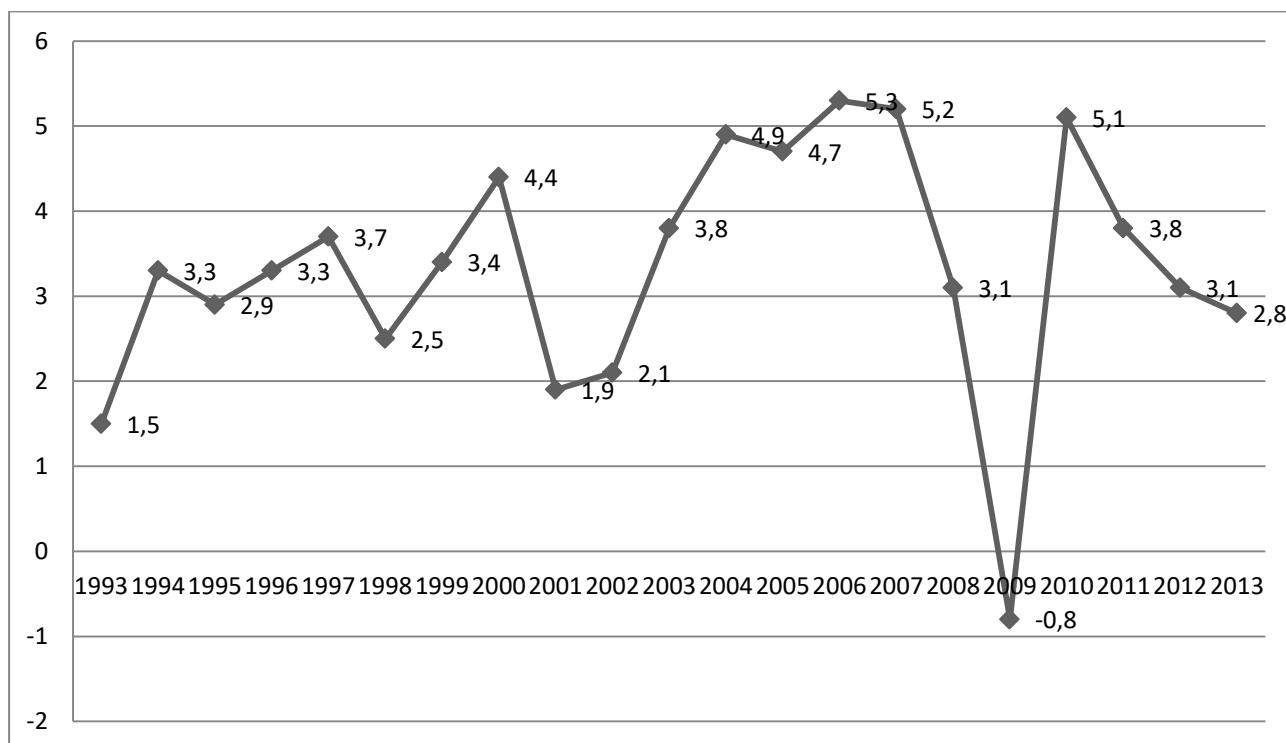


Рис. 1.2. Індеси ВВП світу в 1993-2011 роках, % до попереднього року, складено автором за даними [1]

Внаслідок світової економічної кризи зросло безробіття - з 5,5% у 2007 р. до 9% у 2011 р. (рис. 1.3), причому в «оазисі благополуччя» - Європейському Союзі - зростання безробіття було ще вище: з 7,1% у 2008 р. до рекордних 11,7% у 2012 р., а в деяких країнах навіть прийняло загрозливий характер: в Іспанії - 26,2%, у Греції - 25,4%². Темпи зростання заробітної плати істотно відстають від темпів зростання продуктивності праці, і з початку 2000-х років розрив між ними неухильно збільшувався (рис. 1.4). Негативні соціальні наслідки кризи для населення країн із середнім і низьким рівнем соціально-економічного розвитку були набагато гіршими, ніж для розвинених країн.

¹ The World Factbook [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>

² The World Bank: World Development Indicators: Unemployment [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?page=1&display=defaul>

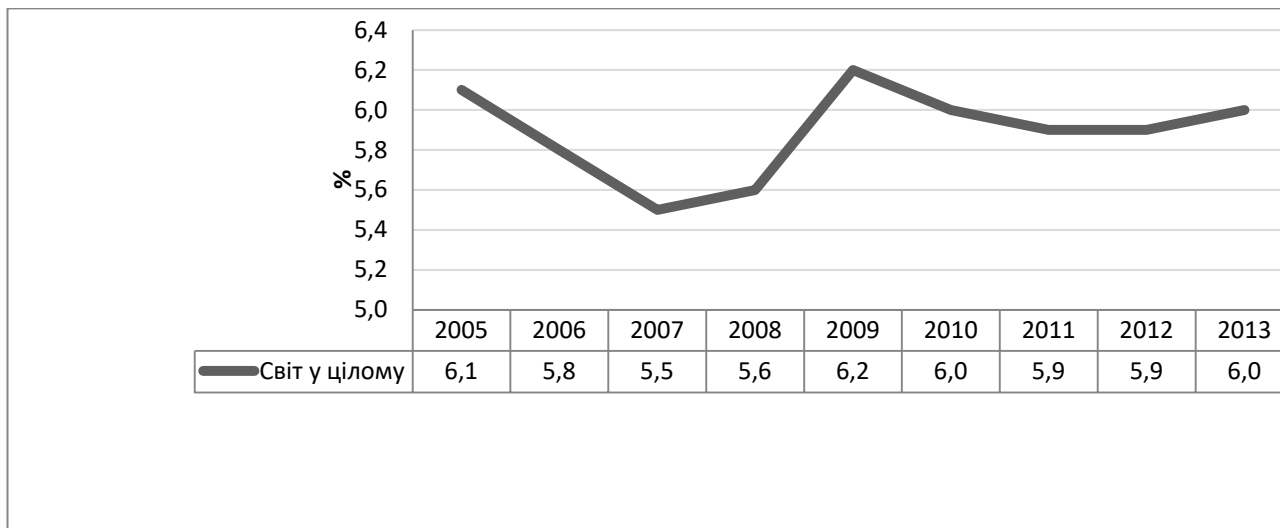


Рис. 1.3. Рівень безробіття у світі у 2005-2013 роках,

складено автором за даними [1]

Реальна заробітна плата працівників у розвинених країнах у кризовому 2009 р. хоча і небагато, але все ж зросла - на 0,8%, у той час як у країнах з середнім рівнем розвитку, до яких належать Україна, Росія, Китай та інші індустріальні країни - скоротилася на 3,5%². При тому, що у абсолютному виразі заробітна плата працівників у розвинених країнах у декілька разів вища, ніж у середньо – і слаборозвинених (рис. 1.5).

Глибока диференціація в оплаті праці спостерігається не тільки між багатими і бідними країнами, але навіть всередині багатих країн: так, у Європейському Союзі середньомісячна зарплата у 2012 році у Великої Британії складала 3118 євро, а у Болгарії – тільки до 688 євро, тобто у 4,5 рази менше.

¹ ILO. Unemployment rate, by region and globally (%) [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator

² Ibid.

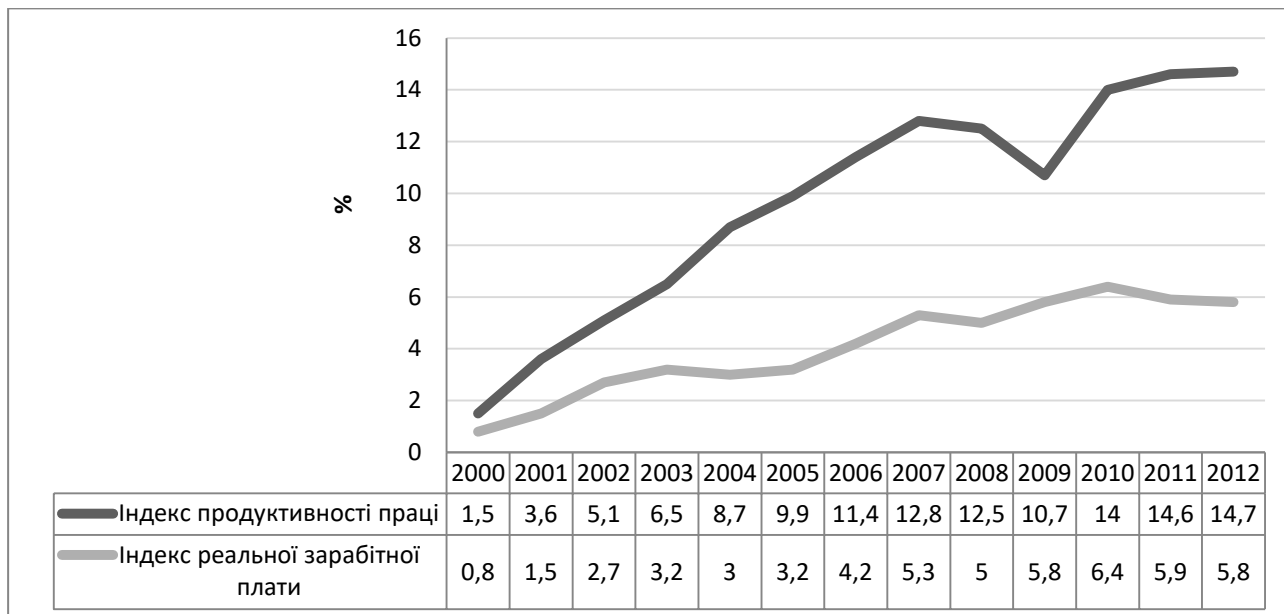


Рис. 1.4. Дисбаланс темпів зростання продуктивності праці і реальної заробітної плати у розвинених країнах 2000-2012 роках, % до попереднього року, складено автором за даними [1]

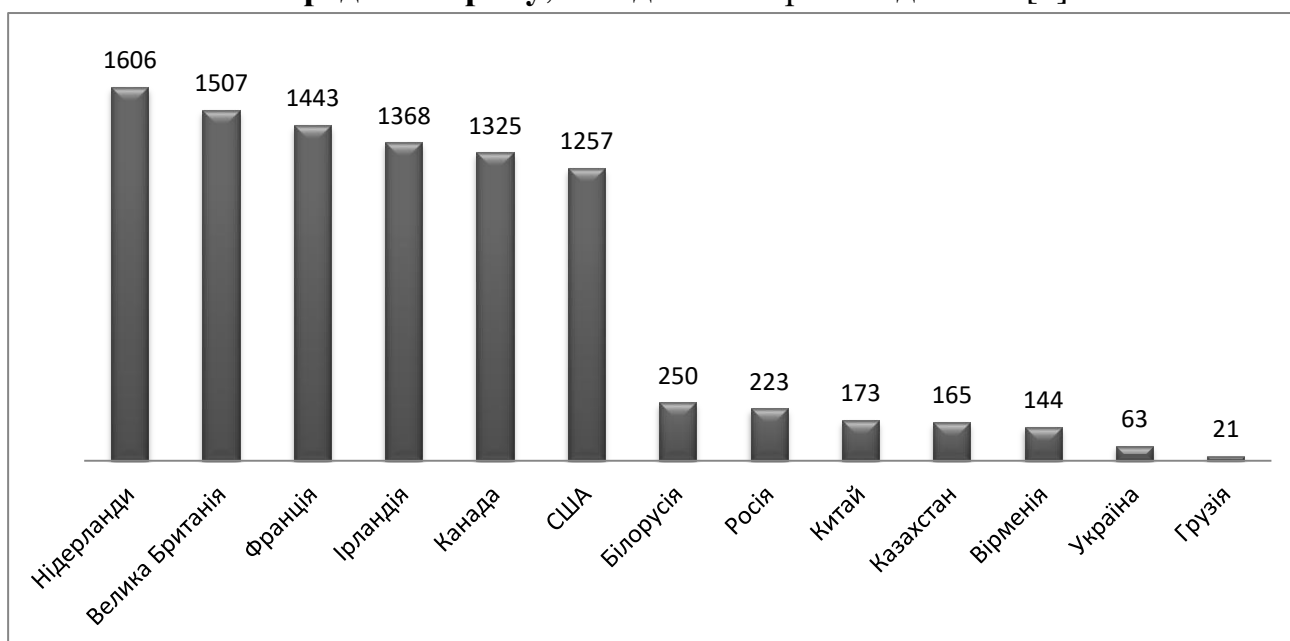


Рис. 1.5. Мінімальна заробітня плата у деяких країнах у 2011 р. (дол. США за ПКС, 2009 р.), складено автором за даними [1]

¹ ILO. Annual average real wage growth 2006-11, by region and globally (%) [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/charts/WCMS_193294/lang-en/index.htm

Значна частина населення ЄС (24,2%), згідно з даними Європейського статистичного відомства (Eurostat) за 2011 рік, знаходиться у бідності і «зоні відторгнення», тобто не в змозі оплачувати квартирну плату; не в змозі тримати житло в теплі; не має можливості вживати в їжу м'ясо, рибу та інші протейіновмісні продукти навіть через день; не має пральної машини, кольорового телевізора тощо². Таким чином, між «старими» і «новими» країнами-членами ЄС, незважаючи на широкомовні соціальні програми з розбудови «суспільства рівних можливостей і рівних результатів», зберігається глибока соціально-економічна диференціація. І хоча для її подолання здійснюється певний перерозподіл національного доходу, у тому числі через спеціально створені для цього Фонд згуртування та Соціальний Фонд, результати цього поки ще досить скромні.

Накопичення і загострення економічних, політичних і соціальних протиріч, загрозливе погіршення навколишнього середовища свідчать про те, що ліберальна модель розвитку не в змозі вирішити проблеми, що стоять перед людством, і вимагає пошуку нових підходів³. Відповіддю світової наукової і громадської думки на виклики глобалізації стала низка новітніх теорій і концепцій, серед яких насамперед слід згадати концепцію стійкого розвитку (англ. sustainable development), яка була висунута Міжнародною комісією з навколишнього середовища і розвитку у доповіді «Наше спільне майбутнє» на

¹ Група технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии: Доклад «Заработная плата в мире в 2010 – 2011 гг.» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150366.pdf.

² Eurostat: People at risk of poverty or social exclusion [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do>.

³ Докладніше див.: Лебедев І.В. Криза менеджменту як каталізатор світової економічної кризи / І.В.Лебедев // Україна в умовах світової фінансово-економічної кризи: Матеріали V Міжрегіональної науково-практичної конференції. – Одеса: Атлант, 2009, С. 118-123.

42-ї сесії ГА ООН у 1987 р.¹ У документі «Порядок денний на XXI століття»², прийнятому на Міжнародній конференції з навколишнього середовища і розвитку у Ріо-де-Жанейро (Самміт Землі) у 1992 р., концепція стійкого розвитку дістала подальшого розвитку і конкретизації і була визначена керівним принципом діяльності ООН, урядів, приватних та неурядових організацій. Вона стала альтернативою парадигмі необмеженого економічного зростання, яка ігнорує соціальні й екологічні загрози від розвитку за екстенсивною моделлю, виходить із взаємозв'язку економічної, соціальної й екологічної складових прогресу.

Основоположною ідеєю концепції стійкого розвитку є усвідомлення різниці між кількісним економічним зростанням і якісним соціально-економічним розвитком. Кількісне зростання спрямоване на збільшення масштабу економіки в її фізичному вимірі і передбачає збільшення обсягу і швидкості матеріальних та енергетичних потоків, що проходять через економіку, збільшення обсягу продуктів людської праці. Розвиток же розуміється як якісні зміни у стані економіки і соціальної сфери шляхом вдосконалення структури, технологій, методів управління. Стійкий соціально-економічний розвиток розуміється як знаходження балансу між задоволенням потреб нинішнього покоління в економічному добробуті, сприятливому довкіллі та соціальному благополуччі без збитку для майбутніх поколінь. Ця концепція поєднує три напрями діяльності для забезпечення справжнього прогресу – економічний, соціальний і екологічний.

Економічна складова стійкого розвитку має забезпечити розширене відтворення, задоволення розумних матеріальних і духовних потреб та

¹ Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / Под ред. и с послесл. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета. - М. : Прогресс, 1989. - 376 с.

² Повестка дня на XXI век. Конвенция. Принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/agenda21.shtml

досягнення якості життя населення шляхом ефективного функціонування економічних систем на основі інноваційного розвитку та раціонального споживання матеріальних ресурсів. Це є альтернативою парадигмі необмеженого економічного зростання і означає, що економічна ефективність повинна досягатися не за всяку ціну, а шляхом задоволення розумних матеріальних і духовних потреб споживачів, працівників, суспільства у цілому, для чого є необхідним скорочення марнотратного надспоживання і оптимальне використання обмежених ресурсів шляхом застосування природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій. Темпи росту населення Землі повинні бути погоджені з виробничим потенціалом глобальної екосистеми. Концепція стійкого розвитку дозволила по-новому поглянути на саме поняття "економічна ефективність", у той же час її слід відрізнити і від "екстремістських" еколого-економічних концепцій всілякого обмеження економічного розвитку і повної відмови від науково-технічного прогресу.

Соціальна складова стійкого розвитку орієнтована на підвищення рівня і якості життя, людський розвиток, збереження соціальних і культурних систем, пом'якшення соціальної напруженості. Важливе місце у концепції стійкого розвитку займають поняття «базових потреб», що було визначене Міжнародною організацією праці ще в 70-ті роки ХХ століття, і поняття «обмеження марнотратного надспоживання». Відмінною рисою соціальної складової концепції стійкого розвитку стала фундаментальна ідея дотримання прав майбутніх поколінь. Природні ресурси Землі є спільною спадщиною людства нинішніх і майбутніх поколінь і повинні передаватися як можна менш виснаженими і забрудненими.

Екологічна складова стійкого розвитку, яка має забезпечувати стабільність біологічних і фізичних систем, передбачає охорону природи і ресурсозбереження шляхом економного використання природних ресурсів, запобігання забрудненню навколишнього середовища, організації природо-

безпечного виробництва. Особливе значення має збереження життєздатності локальних природоохоронних систем, від яких залежить глобальна стабільність усієї біосфери в цілому. Основна увага приділяється збереженню здатності таких систем до змін, а не консервація їх у деякому "ідеальному" статичному стані. Деградація природних ресурсів, забруднення навколишнього середовища і втрата біологічного різноманіття скорочують здатність природних систем до самовідновлення. Більше того, з'ясувалося, що довгострокові економічні проекти, при здійсненні яких беруться до уваги природні закономірності, врешті-решт виявляються економічно ефективними, а ті, що здійснюються без обліку довгострокових екологічних наслідків – збитковими.

Всі три напрями стійкого розвитку повинні розглядатися збалансовано. Важливі також і механізми взаємодії цих трьох складових. Економічний і соціальний елементи, взаємодіючи один з одним, породжують такі нові завдання, як досягнення соціальної справедливості.

Істотний вплив на формування та розвиток концепцій корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці надала теорія людського капіталу, яка стала відповіддю економічної думки на потреби практики в епоху науково-технічної революції. Початок розробок теорії людського капіталу був покладений працями відомих американських дослідників Т. Шульца¹ і Г. Беккера², за що вони удостоїлися Нобелівської премії з економіки. Вони встановили залежність доходів індивіда від здійснених раніше витрат на придбання знань і навичок. Їхні послідовники продовжували розвивати теорію людського капіталу, в рамках якої досліджувалися сутність і співвідношення понять «людський капітал», «людський потенціал», «робоча сила», а також

¹ Schultz T. W. Economic value of education. / Schultz T. W. - N.Y.:Columbia University Press, 1963.– 288 p.

² Becker G. S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. / G. S. Becker - N.Y. : Columbia University Press, 1964. (рус. пер.: Беккер Гэри. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология, 1993, NN 11-12).

структура людського капіталу, способи його збільшення, види й форми інвестицій в людський капітал та їх ефективність.

Людський капітал було визнано складовою національного багатства. Згідно з оцінками Світового банку по 192 країнам, на частку людського капіталу припадає 66% сукупного світового багатства, для країн «великої сімки» ця частка складає 78%. У сучасних умовах людський капітал є одним з найважливіших чинників економічного зростання і джерелом нагромадження національного багатства. За висновками аналітиків Світового банку, 80% ВВП розвинутих країн створює саме якісний людський капітал¹.

Теорія людського капіталу стала надійною економічною основою для швидкого поширення у світі ідей людського розвитку, збільшення трудового потенціалу, КСВ і ГП. Людський капітал, так само як речовинний, може зростати і накопичуватися, у той же час людський капітал схильний до фізичного і морального зносу. Тому для збереження та розвитку людського капіталу потрібні інвестиції у життєзабезпечення, підтримку здоров'я, виховання, освіти, соціальні зв'язки. Джерелом інвестицій в людський капітал може виступати держава в особі центральних, регіональних і місцевих органів влади, підприємства, освітні установи, міжнародні міжурядові та неурядові організації, а також окремі домогосподарства та самі індивіди. У розвитку людського капіталу вагома роль належить підприємствам, які вкладають кошти в організацію курсів професійної підготовки і перепідготовки, на оплату витрат працівників на лікування і профілактичні заходи, на будівництво фізкультурних і оздоровчих центрів, дитячих дошкільних установ і так далі. За масштабами витрат внутрішньо фірмове навчання в розвинених країнах зрівнялося з іншими

¹ The World Bank: Human development: 2012 Publications [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/RESEARCH/html>

секторами підготовки кадрів і стало однією з найважливіших статей інвестицій підприємств у людський капітал.

Інвестиції у людський капітал більш ефективні порівняно з інвестиціями в інші види капіталу, дають досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Зауважимо також, що не усякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, що суспільно доцільні й економічно ефективні. Характер і види вкладень у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями. Пряма віддача від інвестицій в людський капітал – це додаткова заробітна плата в майбутньому в порівнянні з зарплатою працівника без відповідної кваліфікації. Непряма віддача – це додаткові не грошові вигоди, що отримуються кваліфікованим працівником, такі як поліпшені умови праці, кар'єрні перспективи, соціальне забезпечення, вищий соціальний статус тощо. Теорія людського капіталу стала значним внеском в економічну науку і суспільну практику людства. Вона стала саме тією ланкою, що ефективно поєднала домінуючий у економічній науці "дохідокентризм", що намагався звести суспільний прогрес до зростання матеріального багатства, з гуманістичними ідеями розвитку людини як критерію соціального прогресу.

На основі теорії людського капіталу виникла концепція людського розвитку, яка додала їй подальше удосконалення і «стала одним з помітних досягнень людської цивілізації. На відміну від теорії людського капіталу, яка доводить економічну доцільність удосконалення людини саме як чинника виробництва, концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що «виробництво існує заради розвитку людей, а не люди — заради розвитку виробництва»¹. Концепція людського розвитку вперше була оприлюднена у всесвітній Доповіді про розвиток людини за 1990

¹ Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2006, С. 485.

рік і стала центральною ідеєю Програми розвитку ООН (ПРООН). Розробка цієї концепції дозволила сформулювати якісно новий, перспективний підхід до розуміння соціального прогресу з точки зору пошуку збалансованого співвідношення його економічної та соціальної складових.

Концепція людського розвитку поєднує вирішення питань виробництва і розподілу доходів і благ з вирішенням питань формування і використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як головний чинник і разом з тим мету соціального прогресу. Людський розвиток визначається у ній як процес зростання людських можливостей, що забезпечується гарантією задоволення базових матеріальних потреб і особистої безпеки, громадянських прав і свобод, повагою до особистої гідності. Матеріальний добробут розглядається як базовий рівень і засіб досягнення найвищої мети – розвитку людського потенціалу¹.

Людський потенціал (від лат. *potentia* — сила) - це сукупність природних здібностей, стану здоров'я, а також придбаних знань, професійних навичок, мотивацій до праці й розвитку, загальної культури, яка включає етичні цінності, знання та дотримання норм, правил, законів людського спілкування. Таким чином, людським потенціалом є людські здібності, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети. Людський потенціал характеризується якісними та кількісними характеристиками, умовами для його відтворення, формування, розвитку і реалізації. Потенціал людини формується на основі її природних здібностей у процесі освіти, виховання, мотивації, накопичення життєвого досвіду. До людського потенціалу можна віднести не лише здоров'я, професійну підготовку, знання та вміння людей, їхню здатність до праці, а й загальні фізичні, психологічні, світоглядні характеристики, культурний рівень

¹ United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 8 September 2000 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

та інші здібності. Використання людського потенціалу і ступінь його віддачі обумовлені вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними інтересами, матеріальною і моральною заінтересованістю, світоглядом, загальним рівнем культури та завжди контролюються самим індивідом. У цілому все це формує певний творчий потенціал особистості, що є базисом людського капіталу.

Програма розвитку ООН, яка націлена на задоволення потреб і розвиток здібностей людини, її максимально активну участь в економічному, політичному і культурному житті, пропонує чотири напрями оптимізації взаємозв'язку між економічним зростанням і людським розвитком:

- домагатися більш справедливого розподілу доходів і благ, забезпечуючи матеріальну основу розвитку людського потенціалу;
- досягти ретельної збалансованості соціальних витрат, усіляко зміцнюючи економічну базу соціальної сфери;
- розширювати можливості людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, приділяючи особливу увагу тим групам населення (зокрема жінкам), чиї можливості були з тих або інших причин обмежені;
- збільшувати інвестиції в освіту, професійну підготовку, сприяючи реалізації здібностей людини в процесі виробництва¹.

Базовим принципом концепції людського розвитку є не просте надання підтримки знедоленим людям, а забезпечення випереджувальних заходів з запобігання зубожіння, безробіття, втрати здоров'я тощо шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі у суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішень щодо своєї долі, але водночас і посилення відповідальності за прийняте

¹ Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals: The Full Report [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.unmillenniumproject.org/reports/fullreport.htm>

рішення та його виконання¹. Концепції людського розвитку, гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності знаходяться у тісному взаємозв'язку. Оскільки без реалізації програми гідної праці неможлива ефективна боротьба з бідністю, що є однією з ключових Цілей розвитку тисячоліття, у 2007 р. було підписано угода про співпрацю між МОП та ПРООН, згідно з якою провадження гідної праці має стати центральним елементом національних програм ЦРТ.

Для оцінювання й порівняльного аналізу людського потенціалу Програма розвитку ООН запропонувала використовувати індекс людського розвитку (ІЛР), що був розроблений Мегнадом Десаї (Пакистан) й лауреатом Нобелівської премії 1998 р. Амартья Сен (Індія). Індекс людського розвитку – це інтегральний узагальнений показник, що розраховується щорічно ООН для порівняння країн шляхом вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття як основних характеристик людського потенціалу.

ІЛР акумулює в одному числовому показнику три найважливіші складові людського розвитку:

- довголіття, визначуване рівнем очікуваної тривалості життя при народженні;
- освіченість, вимірювана рівнем письменності дорослого населення і сукупним валовим коефіцієнтом тих, хто поступили в початкові, середні й вищі навчальні заклади;
- ВВП на душу населення у дол. США за паритетом купівельної спроможності².

¹ Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals: The Full Report [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.unmillenniumproject.org/reports/fullreport.htm>

² Как измерить развитие человека. Пособие [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hdr.undp.org/nhdr/support/primer>

Ці складові вводять у загальні розрахунки за спеціальними формулами і в такий спосіб обчислюють зведений індекс людського розвитку. Застосування ІЛР є спробою подолати односторонність традиційних показників економічного прогресу, заснованих на темпах зростання виробництва і ВВП, розширити термін «економічне зростання» до поняття «соціально-економічний розвиток». Поряд з тим, через узагальнюючу економічну характеристику - ВВП на душу населення - в ІЛР враховується економічна база, на якій забезпечується рівень людського розвитку. У рамках Програми розвитку ООН з 1990 р. здійснюються щорічні розрахунки ІЛР країн світу і видаються спеціальні всесвітні доповіді з людського розвитку (Human Development Report)¹. Уряди більше ніж 100 країн, у тому числі й України, періодично публікують національні доповіді з людського розвитку. У 2010 році методика розрахунку ІЛР була піддана істотному коригуванню: у сукупність індикаторів людського розвитку було включено 7 показників, які характеризують стан «гідної праці», а також індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності, індекс гендерної нерівності та індекс багатовимірної бідності (докладніше див. п.п. 2.3).

У 2000 році фахівцями Національної академії наук України під керівництвом Е.М. Лібанової була розроблена національна Методика вимірювання людського розвитку регіонів України, яка була затверджена Постановою Президії НАН України та Державного комітету статистики України². Від 2001 року Державний комітет статистики України (нині Державна служба статистики України) щорічно публікує результати розрахунку регіонального людського розвитку. У 2012 році ця методика була піддана корегуванню і було розроблено Методика вимірювання регіонального

¹ Human Development Reports [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://hdr.undp.org>

² Методика вимірювання людського розвитку регіонів України – К.: Держкомстат України; РВПС України НАН України, 2001. – 32 с.

людського розвитку¹ з використанням 33 показників, що об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку, один з яких – гідна праця (докладніше про це йдеться у п. 2.3).

Сучасна економіка, яка заснована на розгалужених коопераційних зв'язках, вимагає для свого функціонування належного суспільного середовища. Встановлення в підприємницькому середовищі стосунків взаємної довіри додає взаємодії її суб'єктів нову якість і приносить економічний ефект, що знайшло відображення у теорії соціального капіталу, яка прагне пояснити, як соціальні структури організації та їх взаємодія пов'язані з результатами її діяльності, яким чином соціальні зв'язки структур і суб'єктів можуть впливати на досягнення цілей підприємства, громади, суспільства. Висока якість цього капіталу вважається важливою умовою для успішного соціально-економічного розвитку. І навпаки, там, де панує правовий нігілізм і процвітає корупція, навряд чи варто чекати інвестиційної привабливості, стійкого економічного зростання і впровадження технологічних новацій. Духовно-етичний стан суспільства не меншою мірою, ніж економіка, матеріальна сфера, формує устрій життя в країні, рівень добробуту населення. З ним нерозривно пов'язані реалізація історичних традицій, стабільних етичних засад, трудової моралі, етики особистої й суспільної поведінки, свободи і прав людини — всього того, з чого складається менталітет народу, глибинна суть його національного і соціального характеру, світогляду й ідеалів. Нові дані, у тому числі дослідження Всесвітнього банку, підтверджують, що соціальний капітал є важливим чинником економічного і людського розвитку².

¹ Методика вимірювання регіонального людського розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>

² The World Bank: Social capital and empowerment [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2003/07/6100685/social-capital-empowerment>

Загальноприйнятого визначення поняття "соціальний капітал", якого б дотримувалася більшість дослідників, поки ще не існує. Відомий американський вчений Ф. Фукуяма дав таке визначення: «соціальний капітал - це загальноприйняті норми і цінності, які практикуються певною групою людей і дозволяють їм співпрацювати; це - певний потенціал суспільства або його частини, що виникає як результат наявності довіри між його членами»¹. У публікаціях Всесвітнього банку соціальний капітал визначається як «сукупність інститутів, стосунків і норм, які формують кількість і якість соціальних взаємодій в суспільстві»². Литовські соціологи І. Мачерінскене, Р. М. Інкуте-Генріксон, Ж. Симанавічене надали, на наш погляд, вельми точне визначення категорії «соціальний капітал»: «це інституції, загальні цінності, норми, правила, відносини довіри, сукупність яких складає зв'язки, що підтримують функціонування суспільства. Проте соціальним капіталом ці елементи стають лише в тому випадку, якщо цілеспрямовано використовуються для досягнення певної мети»³. Професор Київського національного університету імені Т.Г.Шевченка О.А. Грішнова визначає соціальний капітал як «своєрідний ресурс, який дозволяє людям завдяки соціальним зв'язкам одержувати певні переваги та нові можливості для розширення вибору та задоволення своїх потреб... Основу соціального капіталу становить концепт довіри - феномен, що сприяє впорядкуванню соціального життя, легітимації соціальних відносин»⁴.

¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. / Ф.Фукуяма, Пер. с англ. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004, С. 56.

² The World Bank: Social Capital: Publications & Reports [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/topics/extsocialcapital/html>

³ Мачерінскене І., Інкуте-Генріксон Р. М., Симанавічене Ж. Соціальний капітал організації: методологія дослідження / І. Мачерінскене, Р. М. Інкуте-Генріксон, Ж. Симанавічене // Соціологічні дослідження, 2006, № 3, С. 38.

⁴ Грішнова О.А. Соціальний капітал як результат і чинник сталого людського розвитку / О.А. Грішнова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф.

Соціальний капітал створюється і функціонує на рівні підприємств і організацій, малих соціальних груп, локальних співтовариств сусідів, навчальних закладів, сім'ї, інститутів громадянського суспільства і держави у цілому. Причому між цими основними сферами функціонування соціального капіталу існує взаємодоповнюючий і синергетичний ефект. Результати досліджень свідчать¹: в країнах з високим розвитком соціального капіталу, що виражається у високому ступені довіри громадян до державних і суспільних інститутів, вища й ефективність управління на макро-, мезо- і мікрорівні. З іншого боку, діяльність державних, корпоративних і суспільних інститутів по накопиченню соціального капіталу сприяє розвитку так званих «соціальних навичок» – здібності до самоорганізації, співпраці й взаємодії, що підсилює трудову, суспільну і політичну активність громадян.

У сучасних умовах соціальний капітал є важливим чинником економічного розвитку. Він створює сприятливий клімат для підприємницької діяльності, зменшує інвестиційні ризики, створює умови для стійкого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам. Економічне значення соціального капіталу полягає в тому, що він зменшує витрати на координацію спільної діяльності, замінюючи формальні правила та бюрократичні процедури відносинами довіри, засвоєними професійними

(Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008, С. 52.

¹ Див., наприклад: Горожанкіна М. Є. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології): Дис... д-ра екон. наук: 08.00.01 / М. Є. Горожанкіна — Донецьк, 2008. — 432с.; Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономики и социологии и его роль в системе экономики взаимодействия: Дисс. ...докт. социол. наук, спец-ть 22.00.03. / А. Т. Коньков - М., 2010. - 436 с.; Бандур С.І. Формування соціального капіталу в контексті його взаємодії з процесами суспільно-економічного розвитку країни: методологічна схема, цілі та завдання дослідження / С.І. Бандур // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. - 344 с., С. 34-41.

стандартами, етикою спілкування - тими неформальними нормами, які передаються культурними традиціями та освітою.

Як й інші форми капіталу, соціальний капітал приносить дивіденди лише в разі його використання. За допомогою соціального капіталу забезпечується реалізація соціальної відповідальності, соціальна справедливість, консолідація суспільства. Соціальний капітал можна розглядати як цінний ресурс на ринку праці. Він не лише розширює інформаційний простір для суб'єктів ринку праці, але, що найголовніше, дозволяє здолати або мінімізувати асиметрію інформації. Працівник використовує свої соціальні зв'язки для пошуку найпривабливішого робочого місця. Успішний пошук роботи великою мірою залежить навіть не від кількості зв'язків і контактів, доступних індивідові, а від статусу людини, з якою пов'язаний індивід, і на яку він може розраховувати у вирішенні питання про роботу.

Об'єктивні тенденції соціально-економічного розвитку посилюють взаємозалежність і взаємообумовленість між стабільністю соціально-політичного становища суспільства і розвитком економіки. Тому узгодження інтересів різних класів суспільства шляхом конструктивного діалогу і компромісу заради збереження соціальної злагоди є нагальною потребою, що сприяло виникненню і поширенню концепції соціального партнерства.

Суспільно-політичні передумови становлення соціального партнерства асоціюються з розвитком соціально-орієнтованої ринкової економіки і соціальної правової держави, політичної та економічної демократії, які знаходять свій прояв у функціонуванні багатопартійних політичних систем, вільної діяльності професійних спілок та інших організацій громадянського суспільства. Затвердження демократичних процедур прийняття важливих політичних і економічних рішень у формі соціального діалогу на рівні суспільства сприяло їх поширенню на сферу соціально-трудова відносин на рівні підприємств, регіонів і держави. У то же час соціальний діалог доповнює

класичну парламентську демократію, надає можливість великим суспільним групам брати участь у формулюванні та прийнятті рішень стосовно економічної та соціальної політики. В цьому плані соціальний діалог виступає одним із головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання соціальним конфліктам.

У сучасних концепціях соціальне партнерство розглядається в двох аспектах:

1) у широкому розумінні — як спільний договір між класами й соціальними групами про забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін, як процес співпраці на основі взаємоприйняттого компромісу і згоди інтересів різних соціальних груп з метою вирішення поточних і перспективних завдань як на користь цих груп, так і на користь усього суспільства;

2) у вузькому розумінні — як спосіб узгодження інтересів працівників і роботодавців у сфері регулювання трудових відносин.

Соціальне партнерство – це складна і динамічна система інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримувати баланс інтересів роботодавців, держави і трудящих з метою пошуку шляхом переговорів взаємоприйнятних рішень в регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин ради реалізації як корпоративних, так і загально-соціальних цілей. У той же час соціальне партнерство - це ідеологія, яка породжена певним рівнем соціально-економічного розвитку, в основі якого - відмова як від доктрини класової боротьби, так і від доктрини необмеженої влади ринку і капіталу. Одним із головних чинників виникнення відносин соціального партнерства стали процеси, що відображають реальні зміни в соціально-трудої сфері під впливом науково-технічної революції, яка ставить високі вимоги до професіоналізму працівників, їх соціально-психологічної сумісності на виробництві, гуманізації соціально-трудої відносин.

Концепція соціального партнерства в силу своєї наукової і практичної значущості привертає значну увагу науковців і практиків, які розглядають цей соціоекономічний інститут з різних позицій і роблять наголос на тих чи інших аспектах. Так, дослідники Державної установи Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (ДУ НДІ СТВ, м. Луганськ) визначають соціальне партнерство як «суспільно визнана система суспільних відносин у соціально-трудова сфері ... »¹, д.е.н., проф. О. А. Грішнова підкреслює роль органів и державної влади у системі соціального партнерства², у колективної праці російських дослідників соціальне партнерство визначається як «система інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримувати баланс інтересів сторін ...»³.

Узагальнивши результати наукових досліджень попередників і літературні джерела, ми запропонували таке уточнене визначення:

«Соціальне партнерство — це система суспільних відносин для узгодження і знаходження на основі компромісу балансу інтересів держави, роботодавців і працівників у регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин шляхом переговорів і укладання угод на усіх рівнях – від локального до національного»⁴.

Соціальне партнерство реалізується у форми переговорів і укладення генеральних, галузевих і колективних договорів і угод, узгодження дій по їх реалізації, спільному контролю за виконанням досягнутих сторонами

¹ Концепція розвитку системи участі соціальних партнерів у соціальному страхуванні найманих працівників в Україні (проект) / Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (ДУ НДІ СТВ): [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.lir.lg.ua/koncepcii.html>

² Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. / О.А. Грішнова– К.: Знання, 2006, С. 555

³ Социальное партнерство. - М.: Издательство «Экономика», 1999, С. 67.

⁴ Лебедев І.В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи / І.В. Лебедев // Економіка & держава: міжнародний науково-практичний журнал, 2009, № 4 (76), С. 12-15.

домовленостей. Реалізація соціального партнерства ґрунтується на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правомочності сторін та їх представників; незалежності й рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності і прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги й пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Активну роль у цьому процесі відіграє держава. Вона встановлює правила ведення колективних переговорів, порядок висування представників від сторін на переговори, відповідальність за невиконання умов колективних договорів, виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерство праці або іншій спеціально створений орган виконавчої влади). Крім того, держава на законодавчому рівні встановлює ряд мінімальних соціальних стандартів і гарантій, у тому числі гарантії участі працівників в акціонерному капіталі і представництві у керівних органах підприємств. Європейська Комісія ще у 1975 р. опублікувала "Зелену книгу" з питань участі працівників у власності та управлінні компаніями, де рекомендувалося фірмам з числом зайнятих понад 500 осіб мати наглядову раду директорів, в якій одна третина голосів повинна належить акціонерам, одна третина - персоналу і одна третина - особам, не пов'язаним ні з працівниками, ні з власниками фірми. У деяких фірмах створюються комітети працівників, які наділені правом приймати рішення з питань найму і звільнення, режиму роботи, техніки безпеки, контролю за якістю продукції.

Соціальне партнерство є нині домінуючим типом соціально-трудових відносин у країнах з розвинутою ринковою економікою і громадянським суспільством, служить дієвим інструментом у справі досягнення економічної

ефективності, соціальної справедливості та відповідальності. Система соціального партнерства здатна не тільки доповнювати парламентську демократію, але й в окремих ситуаціях бути більш ефективною у справі забезпечення соціально-економічної безпеки та стабільності, соціальної справедливості, впровадження економічної демократії.

Ідея корпоративної соціальної відповідальності отримала поширення, і набула практичної реалізації, увійшла у теорію і практику управління. Це знайшло відображення в тому, що компанії почали включати у кодекси корпоративної поведінки декларації положення про КСВ як принцип корпоративного управління. Розробка принципів управління займає чільне місце в історії управлінської думки, про що свідчить сама назва роботи основоположника науки управління Ф. Тейлора «Принципи наукового менеджменту». Сучасний менеджмент розуміє принципи корпоративного управління як вихідні начала, що лежать в основі формування, функціонування та вдосконалення системи управління акціонерним товариством. Кілька відомих міжнародних організацій - Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Європейський Банк реконструкції та розвитку (ЄБРР), Міжнародна мережа з корпоративного управління (ММКУ) включили положення стосовно КСВ у розроблені ними зводи принципів корпоративного управління.

Найбільшого поширення набули «Принципи корпоративного управління» ОЕСР, що були прийняті в 1999 р., а нова редакція - у 2004 р.¹ Хоча ідея корпоративної соціальної відповідальності в якості окремого принципу не виділена, вона присутня практично в кожному з 6 основних принципів ОЕСР, а саме:

- дотримання прав акціонерів;

¹ Принципи корпоративного управління ОЕСР 2004 [Електронний ресурс]. - Режим доступа: http://www.finrep.kiev.ua/download/oecd_cg_2004_ua.pdf

- однаково справедливе ставлення до акціонерів;
- повага до заінтересованих осіб;
- розкриття інформації та прозорість тощо.

Принципи корпоративного управління, що розроблені ЄБРР і ММКУ, в цілому не розходяться з принципами ОЕСР, але мають деякі особливості, що пов'язані зі специфікою їхньої діяльності. Усі вони мають рекомендаційний характер, розраховані на добровільне застосування і можуть використовуватися урядами як основа для оцінки і вдосконалення чинного законодавства, а також самими корпораціями для вироблення кодексів корпоративного управління - зведень добровільно прийнятих стандартів та внутрішніх норм, що встановлюють і регулюють порядок корпоративних відносин.

Проведений аналіз свідчить, що формування і розвиток концепцій гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності відбувалося у загальному руслі економічної науки і практики на основі класичних, неокласичних і сучасних економічних і соціальних теорій і концепцій (табл. 1.2). Особливий вплив здійснили новітні досягнення наукової думки другої половини ХХ століття – концепцій людського капіталу, соціального капіталу, стійкого розвитку, людського розвитку, соціального партнерства, які знаходяться у тісному зв'язку і взаємодії з концепціями ГР і КСВ, взаємно доповнюють і підтримують одна одну.

Реалізація концепцій гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності сприяє удосконаленню соціально-трудових відносин, розвитку і ефективному використанню соціальних чинників економіки, збільшенню людського потенціалу і тим самим - економічному підйому і підвищенню конкурентоспроможності підприємств, галузей, національних господарств. Тому не випадково, що всесвітній рух за реалізацію корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці був ініційований ООН і МОТ практично одночасно у 1999 році.

Таблиця 1.2

Теоретичні основи формування концепцій гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, складено автором

Джерело	Спрямування	Методи реалізації соціальних цілей
1	2	3
Мислителі стародавнього світу	відтворення робочої сили та запобігання бунтів	задоволення мінімальних потреб рабів і найманих працівників
Релігійні вчення	ідеологічний вплив	моральне засудження нечесного підприємництва, проповідь милосердя до знедолених
Меркантилізм	накопичення багатства	добродійність
Класична школа політичної економії	свобода приватного підприємництва	відтворення робочої сили, розвиток трудових навичок, що є важливими складовими багатства нації
Утопічний соціалізм	знищення експлуатації й нерівності	зрівняльний розподіл суспільних благ
Марксизм	розбудова безкласового суспільства	патерналізм у взаємовідносинах між адміністрацією і працівниками
Демократичний соціалізм	вигідні умови продажу робочої сили	співпраця праці і капіталу, соціально-економічні реформи
Науковий менеджмент	підвищення ефективності виробництва, співпраця менеджерів і працівників	наукова організація праці, матеріальне і моральне стимулювання, соціально-психологічний вплив
Неолібералізм	саморегулювання економіки, мінімізація регламентації	соціальні інвестиції задля підвищення економічної ефективності, благодійність
Кейнсіанство	активне державне регулювання задля стабілізації економіки	стимулювання «ефективного попиту» шляхом підвищення зарплат і підтримання зайнятості
Реальний соціалізм	впровадження соціальної рівності і справедливості	реалізація широких соціальних гарантій на засадах патерналізму

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Соціально-ринкова економіка	забезпечення збалансованого економічного та соціального розвитку	перерозподіл національного доходу, встановлення соціальних стандартів, зменшення соціальної нерівності
Концепція соціального партнерства	знаходження балансу інтересів роботодавців, працівників і держави	переговори, укладання соціальних угод і колективних договорів
Концепція якості трудового життя	підвищення продуктивності праці шляхом стимулювання задоволеності і лояльності працівників	гідна оплата, поліпшення умов праці, підвищення кваліфікації працівників, участь їх у власності підприємств, надання соціальних послуг
Теорія людського капіталу	розвиток людського фактора виробництва	інвестиції у людський капітал
Теорія соціального капіталу	використання соціальних зв'язків задля отримання економічного ефекту	розвиток відносин довіри у внутрішньому і зовнішньому середовищі
Концепція «стейкхолдерів»	створення позитивного іміджу корпорацій	діалог із заінтересованими сторонами
Концепція стійкого розвитку	добробут, сприятливе навколишнє середовище і соціальне благополуччя	економічна ефективність, пом'якшення соціальної напруженості, охорона навколишнього середовища
Концепція людського розвитку	розширення можливостей людини	забезпечення можливостей отримання робочого місця, освіти і соціальних благ

Концепція корпоративної соціальної відповідальності

Концепція гідної праці

Впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності з моменту ініціювання постійно перебуває в полі зору світової спільноти, уряди багатьох країн світу, у тому числі України, спільно з організаціями роботодавців і профспілками приступили до розробки національних програм

гідної праці. Згідно з рішенням МОП, що було підтримано Міжнародною конфедерацією профспілок, щороку 7 жовтня в усьому світі відзначається Всесвітній день дій за гідну працю. За ініціативою ООН з 2009 року 20 лютого відзначається Всесвітній день соціальної справедливості. Концепції гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності не могли би стати настільки поширеними у світі, якби не було відповідних передумов як у суспільстві, так і в надрах економічної науки, головною передумовою чого стали грандіозні зміни, що відбулися у другій половині ХХ століття.

Проведений аналіз стану проблеми, розкриття теоретичних основ корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, уточнення понятійного апарату дозволили сформулювати загальну концепцію дослідження, що представляє собою наукову характеристику процесу вдосконалення соціально-трудових відносин, спрямованого на реалізацію КСВ в контексті забезпечення ГП у єдності цілей розвитку та ефективного використання трудового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності економіки, досягнення стійкого розвитку і соціальної стабільності. Сформульована нами концепція забезпечення ГП на засадах КСВ базується на наступних концептуальних положеннях:

1. Формування і розвиток концепцій гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, набуття ними ролі важливих чинників соціально-економічного прогресу має історично закономірний характер внаслідок дії як об'єктивних причин - розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, посилення соціалізації економіки, підвищення ролі соціальних факторів, насамперед людського і соціального капіталу, так і суб'єктивних – поширення у суспільстві принципів гуманізму, політичної і економічної демократії, прав людини, соціальної справедливості та солідарності. Однак ці процеси розвиваються не автоматично і не рівномірно, мають періоди уповільнення і

навіть регресу, що вимагає цілеспрямованої активної діяльності з їх просування.

2. Тісний взаємозв'язок і близьке змістовне наповнення феноменів «гідна праця» і «корпоративна соціальна відповідальність» обумовлені їх спільною цілеспрямованістю на збільшення трудового потенціалу та його ефективне використання для забезпечення стійкого збалансованого економічного і соціального розвитку, удосконалення трудових відносин, які є ядром соціально-економічної системи та визначальним індикатором її стану.

3. Процес реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці має розглядатися у динаміці безперервної взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, змін поточного стану і тенденцій розвитку, що вимагає розробку відповідної методики виміру і оцінки. Авторитетними міжнародними інституціями і дослідниками було запропоновано декілька методологічних підходів, методик і стандартів щодо вимірювання, аналізу і звітування про результати впровадження КСВ і ГП, однак жоден із них не набув загального визнання і поширення в силу недосконалості, зайвої подробиці, громіздкості, описовості, орієнтації на макрорівень. Розв'язання цієї проблеми вимагає розробки науково обґрунтованого методологічного підходу до аналізу і комплексної оцінки стану КСВ і ГП на основі узагальнюючих індексів.

4. Формування теоретичної концепції реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці надає можливість розробки практичної моделі, яка має втілювати найсуттєвіші зв'язки та властивості реального об'єкта, що забезпечують його функціонування, містити принципи, пріоритетні напрями і соціально-економічний механізм реалізації.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ

Методологія, як вчення про принципи побудови, форми і способи наукового пізнання, поділяється на формальну і змістовну. Формальна методологія обмежується аналізом методів дослідження, з - вивчає зміст і структуру наукового знання, критерії науковості та системи використовуваних методів дослідження. Автором розроблялася змістовна методологія дослідження КСВ і ГП в розрізі таких аспектів:

- 1) формування методологічного підходу і сукупності методів дослідження;
- 2) аналіз методологічних підходів, які використовувалися попередниками для дослідження сутнісних властивостей і оцінки стану КСВ і гідної праці;
- 3) розробка методологічного підходу до комплексної оцінки стану КСВ і ГП.

Один з найважливіших критеріїв добротності наукового дослідження - чи проводилося воно з позицій певної парадигми (від грец. Paradeigma – приклад, зразок), тобто на основі сукупності фундаментальних теорій, ідей, моделей постановки і вирішення наукових проблем, які отримали у певний історичний період поширення в науковому співтоваристві і є основною методологічною базою¹. Автор приділив найбільшу увагу аналізу поглядів тих українських і зарубіжних дослідників, які виступають з позицій найбільш поширених в даний час парадигм - ліберальної і соціально-ринкової, при тому, що сам є

¹ Див.: Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. — М.: Советская энциклопедия. 1983; Большой энциклопедический словарь. - М.: Сов. энцикл.; СПб.: СПб. фонд "Ленингр. галерея", 1993. - 1628 с.: ил

прихильником нової - соціоекономічної парадигми, яка розглядає індивіда не тільки як *homo economicus*, який прагне максимізувати корисність (ліберальна парадигма), але як *homo socialis*, що знаходиться у взаємодії із соціумом. Соціоекономічна парадигма спрямована на пізнання економічних процесів і управління ними з урахуванням впливу соціальних відносин та інших позаекономічних факторів.

2.1. Формування методологічного підходу дослідження

Гідна праця і корпоративна соціальна відповідальність - складні і багатоаспектні явища, дослідження яких охоплює предметні області декількох наукових дисциплін. Це вимагає використання широкого комплексу теоретико-методологічних підходів (табл. 2.1), принципів і методів пізнання.

Таблиця 2.1

Методологічні підходи до дослідження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, складено автором

Назва і суть підходу	Використання у дослідженні
1	2
Діалектико-матеріалістичний: розгляд економічних процесів і явищ у русі, розвитку і взаємозв'язку, єдності і боротьбі протилежностей	При дослідженні суперечностей сучасного економічного і соціального розвитку, з'ясування причин і цілей існування феноменів «гідна праця» і «корпоративна соціальна відповідальність»
Емпіричний: дослідження процесів і явищ із застосуванням відповідного науково-технічного інструментарію	При дослідженні сутності соціоекономічних інститутів «гідна праця» і «корпоративна соціальна відповідальність»
Суб'єктивістський: дослідження впливу суб'єктів економічної діяльності на зовнішнє середовище	При розгляді ролі зовнішніх аспектів реалізації гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності
Раціоналістичний: розгляд поведінки суб'єктів економічної діяльності з точки зору отримання користі	При дослідженні мотивації впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності
Дисциплінарний: виділення якогось предмета із дійсності і поглиблене дослідження його	При дослідженні сутності і змісту соціальних і економічних процесів і явищ

Продовження табл. 2.1

1	2
Міждисциплінарний підхід: пряме перенесення методів дослідження з однієї наукової дисципліни в іншу	При використанні методів дослідження із філософії, соціології, статистики тощо
Мультидисциплінарний: розгляд узагальненої картини предмета дослідження, по відношенню до якого окремі дисциплінарні картини постають в якості частин	При дослідженні гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності як складних явищ у їх багатоаспектності з точки зору відповідних дисциплін: економічних, правових, соціологічних, історичних, політичних тощо
Функціональний: розгляд процесу управління як сукупності функцій, тобто зовнішніх проявів властивостей об'єктів у їх взаємодії	При дослідженні функціонування соціоекономічних інститутів «гідна праця» і «корпоративна соціальна відповідальність» та розкритті їх ролі у системі соціально-трудова відносин
Процесний: розгляд об'єктів у взаємодії, причинно-наслідкових зв'язках і динамічному розвитку	Дослідження процесу впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності як ланцюга взаємопов'язаних дій
Системний: пояснення поведінки або властивостей предмета з точки зору його функцій у системі, частиною якої він є	При проектуванні соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці як системи органів, функцій, засобів, технологій та інструментів
Ситуаційний: визначення засобів і методів управління залежно від обставин, які здійснюють вплив на організацію у конкретний період часу	При плануванні і реалізації заходів з впровадження гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності
Комплексний: передбачає розгляд предмету дослідження із застосуванням різних методологічних підходів з метою врахування економічних, соціальних, екологічних, політичних та ін. аспектів процесу або явища	При розробці моделі забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності з урахуванням внутрішніх і зовнішніх аспектів
Порівняльно-історичний: виявлення шляхом порівняння загального та особливого у розвитку явищ і процесів	Дослідження генези й еволюції корпоративної соціальної відповідальності, її типових і національних моделей, виявлення у них загальних і особливих рис

Міждисциплінарне походження гносеологічних коренів ГП і КСВ обумовило використання автором комплексного методологічного підходу, що передбачає розгляд предмету дослідження із застосуванням різних методологічних підходів, а також широкого набору загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, притаманних різним наукам - економічним,

філософським, соціологічним, юридичним тощо, які застосовувалися автором відповідно до характеру поставлених завдань.

Наряду із використанням традиційного дисциплінарного підходу, суть якого полягає у виділенні якогось предмета із дійсності і поглиблене дослідження його методами відповідної науки, застосовувався також міждисциплінарний підхід, який допускає пряме перенесення методів дослідження з однієї наукової дисципліни в іншу (наприклад, статистичних, соціологічних тощо).

У випадках, коли для дослідження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності як економічних явищ було потрібно врахувати чинники, що є предметом дослідження інших дисциплін, застосовувався мультидисциплінарний підхід, що полягає у розгляді узагальненої картини предмета дослідження, по відношенню до якої окремі дисциплінарні картини постають в якості частин. Міждисциплінарний і мультидисциплінарний підходи застосовувалися при розробці теоретичної концепції і практичної моделі забезпечення гідної праці на основі корпоративної соціальної відповідальності, методологічного підходу до аналізу і оцінюванню стану КСВ і ГП на різних рівнях, порівняльному аналізі моделей КСВ та їх типології.

Діалектичний підхід, що є універсальним загальнонауковим підходом до пізнання дійсності з точки зору загальних законів діалектики, застосовувався при розгляді економічних процесів і явищ у русі, розвитку і взаємозв'язку, єдності і боротьбі протилежностей, для визначення суперечностей сучасного економічного і соціального розвитку на глобальному (протириччя глобалізації), національному, місцевому і локальному рівнях.

Складна природа і суперечливий характер формування і розвитку КСВ і ГП припускають, що теоретичний аналіз буде неповним без вивчення генезису цих явищ, з'ясування об'єктивних причин їх виникнення, що зумовило широке застосування автором історико-логічного методу. Історичний аналіз забезпечує

збір і опис різних соціальних і економічних процесів і явищ, логічний метод дозволяє виявляти їх причинно-наслідкові зв'язки.

У процесі з'єднання історичного і логічного в пізнанні відбувається перехід від феноменологічного опису явищ до їх пояснення і обґрунтування. Поза зв'язку історичного і логічного неможливо розкриття умов функціонування, тенденцій і закономірностей розвитку об'єктів, побудова теоретичних концепцій.

Поряд із загальнонауковими методологічними підходами (змістовним і формальним, логічним та історичним, кількісним та якісним, феноменологічним і сутнісним) застосовувалися спеціальні методологічні підходи: функціональний, системний, порівняльно-історичний тощо.

Наукові узагальнення здійснювалися на підставі дослідження встановлених і відібраних фактів та їх ознак, що досягалося за допомогою конкретно-наукових методів пізнання, насамперед методу економічного аналізу, що являє собою «виведення економічних закономірностей на основі дослідження відповідних фактів економічної дійсності»¹. За допомогою економічного аналізу здійснювалися дослідження економічної діяльності на різних рівнях, представлення результатів у вигляді системи показників, виявлення взаємозв'язку між ними, встановлення причинної обумовленості і подальших теоретичних узагальнень.

Економіко-математичні методи використовувалися для розробки та обґрунтування методики комплексної оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці. Факторний аналіз за методом головних компонент (Principal Components Analysis), що є багатомірним економіко-статистичним методом, заснованим на кореляційних зв'язках, застосовувався для зменшення розмірності просторово-часовій матриці даних, виділені нових

¹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999, С. 432 с.

узагальнюючих латентних показників (складових), визначення сукупності показників, які характеризують діяльність підприємств з впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності. Використання таксономічного методу дозволяє провести згортку сукупності показників в інтегральний індекс і узагальнюючі індекси складових.

2.2. Аналіз сучасних методик соціальної звітності із корпоративної соціальної відповідальності

Поширення у світі концепцій корпоративної соціальної відповідальності, гідної праці і стійкого розвитку викликало потребу в інформування заінтересованих осіб і громадськості про стан справ у цих сферах, оскільки звичайна фінансова звітність компаній не надає достатніх відомостей про це. Тому, починаючи з 80-х років минулого століття, великі корпорації стали публікувати звіти не тільки про фінансові, а й про соціальні результати своєї діяльності, але робили це спонтанно і безсистемно, що ускладнювало їх аналіз і порівняння. Це викликало необхідність розробки спеціальних методик аналізу, оцінки та інформування.

Відгукуючись на цю потребу, низка громадських і підприємницьких організацій і компаній США та Європи ще у 80-х роках минулого століття виступили з ініціативою розробки правил звітності про діяльність підприємств і організацій не тільки в економічній, але і соціальній та екологічній сферах. Інвестиційні фонди США і Великобританії почали при формуванні портфелів цінних паперів враховувати рівень соціальної відповідальності компаній-емітентів цінних паперів, для чого стали розроблятися відповідні індекси. Базою для оцінки рівня соціальної відповідальності корпорацій стали їх соціальні і екологічні звіти. Перші з них з'явилися ще в 70-і роки, коли держави стали вимагати звіти про дотримання норм трудового законодавства. Так, в

1970-і роки у Франції після масштабних страйків був введений стандарт Bilan Social, згідно з яким компанії з чисельністю персоналу більше 300 осіб повинні були регулярно представляти звіти про свою соціальну політику. У Німеччині був введений аналогічний стандарт Sozialbericht, при цьому звіти надавалися на добровільній основі. У США Рада з економічних пріоритетів почала оприлюднювати рейтинги компаній за рівнем їх соціальної відповідальності, після чого у 1972-1977 рр. багато американських корпорацій стали публікувати соціальні звіти¹.

Публікація соціальних звітів, які були безсистемними і містили фрагментарні показники результатів діяльності підприємств в економічній, соціальній та екологічній сферах, не давала цілісної та повної картини їх соціальної відповідальності, тому авторитетні міжнародні організації (Світовий банк, Європейський банк реконструкції й розвитку, Міжнародна фінансова корпорація, Організація економічного співробітництва і розвитку та ін.) розпочали активну роботу, спрямовану на розроблення й впровадження загальноприйнятих міжнародних методик для оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності. Потужний імпульс цьому надало визнання ролі соціальної відповідальності у забезпеченні стійкого розвитку на Світових Самітах з навколишнього середовища у Ріо-де-Жанейро (1992 р.) і стійкого розвитку у Південній Африці (2002 р.).

У 1997 році за підтримки Програми ООН з навколишнього середовища (UNEP) була створена міжнародна організація Глобальна Ініціатива Звітності (ГІЗ) (англ. Global Reporting Initiative – GRI), яка розробила Систему звітності як «практику вимірювання, розкриття інформації та підзвітності внутрішнім і зовнішнім заінтересованим сторонам щодо економічних, екологічних та

¹ Докладніше див.: Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. / В. Воробей, І. Журовська, за заг. ред. Щербіної Ю.. – К.: Представництво ООН в Україні, 2010. – 84 с.

соціальних результатів діяльності організації»¹. Вона складається на основі показників, що об'єднані у 6 груп: прямий економічний вплив, вплив на навколишнє середовище, заходи з реалізації «Концепції гідної праці», права людини, суспільство, відповідальність за продукцію².

Оскільки Європейська бізнес-мережа за КСВ (The European business network for CSR) та багато інших міжнародних організацій та фірм використовують методику ГІЗ для підготовки звітів з корпоративної соціальної відповідальності, вважаємо за доцільне проаналізувати цю методику.

Група показників «Економічна результативність» має характеризувати вплив організації на економічне становище груп впливу, а також на економічні системи місцевого, національного і глобального рівнів. Показники GRI повинні відображати аспекти економічної результативності на ринках присутності та непрямого економічного впливу, а також «створену цією діяльністю економічну вартість» за допомогою дев'яти показників, у т.ч.:

- ЕС1. Створена і розподілена пряма економічна вартість, включаючи доходи, операційні витрати, виплати співробітникам, пожертвування та інші інвестиції в співтовариства, нерозподілений прибуток, виплати постачальникам капіталу і державам;
- ЕС2. Фінансові аспекти та інші ризики і можливості для діяльності організації у зв'язку із зміною клімату;
- ЕС3. Забезпечення зобов'язань організації, пов'язаних з пенсійним планом із встановленими пільгами;
- ЕС4. Значна фінансова допомога, отримана від органів державної влади;

¹ Sustainability Reporting Guidelines G3.0 [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.globalreporting.org/resource/library/G3-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

² Что такое отчет по устойчивому развитию? [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/languages/russian/Pages/Отчетность-в-области-устойчивого-развития.aspx>

- ЕС5. Співвідношення заробітної плати початкового рівня і встановленої мінімальної заробітної плати в регіонах діяльності організації;
- ЕС6. Частка закупівель у місцевих постачальників в регіонах діяльності організації;
- ЕС7. Частка вищих керівників, найнятих із місцевого населення;
- ЕС8. Розвиток і вплив інвестицій в інфраструктуру і послуги, що надаються в першу чергу для суспільного блага, за допомогою комерційного, натурального або благодійної участі;

ЕС9. Розуміння і опис істотних непрямих економічних впливів, включаючи область впливу¹

Як видно з наведених прикладів, перелік показників далекий від досконалості: в нього включені мало інформативні, на наш погляд, показники (такі, як нерозподілений прибуток, виплати постачальникам капіталу і державам), і відсутні більш інформативні, такі як продуктивність праці, рентабельність операційної діяльності тощо, і навіть зовсім незрозумілі, такі як СЕ9.

Інформація про соціальну діяльність організації має характеризувати її вплив на соціальні системи, в рамках яких вона функціонує.

Показники соціальної складової мають чотири групи:

1. Підходи до організації праці і гідна праця (будуть розглянуті нижче);
2. Права людини (9 показників описового характеру);
3. Суспільство (8 показників описового характеру);
4. Відповідальність за продукцію (9 показників описового характеру).

Перелік показників, що мають характеризувати соціальну діяльність підприємств, також далекі від досконалості. Відсутність методики розрахунків узагальнюючих індексів не дає можливості охарактеризувати результативність

¹ Руководство по отчетности в области устойчивого развития. Версия 3.0 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Russian-G3-Reporting-Guidelines.pdf>

діяльності компанії з точки зору а ні корпоративної соціальної відповідальності, а ні стійкого розвитку, і потребує суттєвого удосконалення.

Значний імпульс поширенню соціальної звітності надала кампанія за поширення Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність, якій передбачає щорічну публікацію учасниками звіту про його виконання. Єдино визначеної структури цього звіту не існує, він має містити опис практичних дій (зобов'язань, політики, заходів і проектів) для реалізації принципів ГД ООН та партнерських проектів для досягнення цілей ООН. Досягнуті результати мають бути оцінені, наскільки це можливо, із використанням показників GRI¹. За офіційними даними Глобального договору ООН станом на 24 червня 2014 року учасниками ГД є більш ніж 12000 організацій, у т.ч. 8000 бізнес-структур з 145 країн².

Міжурядова робоча група експертів з міжнародних стандартів обліку та звітності, що діє під егідою ЮНКТАД, розробила методичний посібник «Керівництво зі звітності з корпоративної соціальної відповідальності»³, що містить набір з 16 показників, які розподілені по шести групах, які відображають пріоритетні напрямки реалізації КСВ:

1. Торгівля, інвестиції та зв'язки (4 показника, у т.ч. дохід від реалізації продукції (товарів, послуг), обсяг інвестицій, зовнішньоторговельний баланс);
2. Сприяння зайнятості та трудові практики (4 показника, у т.ч. зайнятість, оплата праці, плинність кадрів, охоптя колективними договорами);

¹ Сообщение о достигнутом прогрессе / Документы по «Глобальному договору» на русском языке [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/communication_progress.html

² UN Global Compact Participants [Electronic Resource]. - Mode of access: <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

³ Guidance on social responsibility Indicators in annual reports [Electronic Resource]. - Mode of access: http://unctad.org/en/docs/iteteb20076_en.pdf

3. Технології та розвиток людських ресурсів (3 показника, у т.ч. витрати на дослідження та розробки, витрати на навчання на одного працівника);

4. Охорона здоров'я (2 показника, у т.ч. витрати на безпеку праці і охорону здоров'я);

5. Державні та приватні витрати на соціальну сферу (2 показника, у т.ч. сума сплачених податків, сума витрат на громадянське суспільство);

6. Корупція (1 показник - кількість звинувачень у корупції).

Хоча дане «Керівництво зі звітності» не передбачає розрахунки узагальнюючих індексів і не містить відповідної методики, які б дозволили відстежувати динаміку і проводити порівняння, його видання має позитивне значення, яке полягає у тому, які саме аспекти і показники експерти ООН вважають важливими для оцінки стану КСВ.

Міжнародною організацією соціальної звітності (Social Accountability International - SAI), яка проголосила своєю місією захист прав трудящих, у 1998 р. був розроблений стандарт соціальної звітності Social Accountability (SA 8000 standard), якій зазнав кілька редакцій, нині діюча - SA8000:2008, і зараз йде підготовка нової редакції стандарту - SA8000:2014. В методологічну основу цього стандарту закладені відповідні конвенції МОП, він встановлює критерії для соціальної звітності підприємств по таких аспектах: дитяча праця; примусова та обов'язкова праця; здоров'я та безпека праці; свобода об'єднань і право на ведення колективних переговорів; дискримінація; дисциплінарні покарання; робочий час; винагорода; системи управління¹.

Сертифікат є свідченням про відповідність організації певним критеріям КСВ, що дає можливість підвищити імідж і відкриває доступ на міжнародні ринки, вимогою для вступу в які є прихильність соціальної відповідальності. Стандарт SA 8000:2008 передбачає, що соціальні звіти повинні перевірятися

¹ SA8000:2008 Standard [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1463>

зовнішньою аудиторською компанією, яка має бути сертифікована Міжнародною організацією соціальної звітності. Особливістю звітування за цим стандартом є те, що, аудитори при перевірці стану гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності здійснюють опитування і вивчають думки широкого кола заінтересованих осіб (не лише співробітників підприємства, але і представників громадськості в тих місцях, де воно розташовано). Якщо аудит не дав позитивного результату, необхідного для видачі підприємству сертифікату відповідності вимогам стандарту SA 8000, експерти готують рекомендації, які допомогли б поліпшити стан справ. Стандарт стає, таким чином, не лише засобом оцінки реального стану КСВ і гідної праці, але й інструментом практичної допомоги фірмі, що перевіряється.

Спроби сформуванню універсальний підхід до звітності з КСВ знайшли відображення у документі «ISO 26000:2010. Керівництво із соціальної відповідальності»¹, що був розроблений Міжнародною організацією зі стандартизації і вступив у дію з 1.11.2010 р. Цей вельми розлогий документ (148 сторінок) являє собою не стандарт в буквальному сенсі слова, що містить обов'язкові до виконання вимоги, а «керівництво для добровільних дій», і тому не використовується в якості стандарту сертифікації, як управлінські стандарти ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, стандарти з соціальної звітності GRI, SA 8000 тощо. Стандарт ISO 26000:2010 докладно викладає історичні передумови формування концепції корпоративної соціальної відповідальності, «ініціативи і практики», тобто основні напрями і форми її реалізації, значення впровадження КСВ для компаній і суспільства, містить такі розділи: «Розуміння соціальної відповідальності», «Принципи соціальної відповідальності», «Визнання соціальної відповідальності та залучення заінтересованих сторін»,

¹ ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

«Керівництво з впровадження соціальної відповідальності в організації». ISO 26000 визнає необхідність систематичного аналізу рівня корпоративної соціальної відповідальності, але не пропонує ніякої методики, орієнтує підприємства на описовий характер соціальних звітів і надає приклад зайвого багатослів'я, за яким частенько важко вловити суть питання.

Передбачається, що «Керівництво з впровадження соціальної відповідальності ISO 26000:2010» зазнає подальшого уточнення й удосконалення на основі узагальнення досвіду з його впровадження. ISO уклала спільні угоди з Міжнародною організацією праці для забезпечення узгодженості з трудовими стандартами, а також з Організацією Глобального договору ООН і Організацією економічного співробітництва та розвитку щодо розширення співпраці для вдосконалення стандарту ISO 26000:2010.

Значний практичний і науковий інтерес привертає Міжнародний стандарт соціальної звітності CSR/KCO-2008, який був розроблений представниками України, Росії, Казахстану і Сербії з урахуванням положень Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність, рекомендацій Міжнародної організації праці, а також міжнародного стандарту SA 8000:2008, міжнародних стандартів ISO серії 9000 та серії 14000, міжнародного стандарту OHSAS 18000, інших міжнародних документів. Він отримує поширення в країнах, що приймали участь у його розробці, а також у деяких інших європейських країнах. Цей стандарт охоплює багато аспектів гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, крім добродійної практики ведення бізнесу і фінансової прозорості. Він встановлює вимоги до діяльності організацій в області трудових прав, охорони праці, соціальних гарантій для персоналу, якості продукції (послуг, робіт), охорони навколишнього середовища, ресурсозбереження, участі в соціальних заходах та підтримки місцевих громад. Всі ці вимоги зведені в 7 модулів, при цьому модулі «А» і «Ж» гармонізовані з стандартом SA 8000:2008. Модульна побудова стандарту

дає організації можливість при сертифікації підтверджувати відповідність як відразу по всіх його модулям, так і по окремим, в будь-якому поєднанні за вибором. Однак модуль «Ж» повинен включатися в будь-який варіант заявки.

Серед вимог, які встановлені стандартом, є такі:

- заробітна плата персоналу повинна встановлюватися з урахуванням мінімального розміру заробітної плати в країні і бути достатньою для забезпечення основних потреб персоналу;
- робочий тиждень не повинен перевищувати 40 годин і мати два вихідних дні;
- умови праці повинні бути безпечними, а персонал - регулярно отримувати навчання з техніки безпеки і охорони праці;
- підтримувати зусилля місцевої влади та громадянські ініціативи у сфері економічного, соціального та культурного розвитку території розташування, зміцнення демократичних засад суспільства, захист громадянських прав і свобод, прав приватної власності;
- організація при взаємодії з постачальниками та субпідрядниками повинна наполягати, щоб вони також дотримувалися корпоративної соціальної відповідальності¹.

Британським Інститутом соціальної і етичної звітності (Institute of Social and Ethical Accountability) у 1999 р. був розроблений стандарт AccountAbility 1000 (AA1000), який отримав подальший розвиток у редакціях 2003 р., 2005 р. і 2008 р.². У теперішній час створена міжнародна мережа AccountAbility 1000 у 20 країнах з представництвами в Лондоні, Вашингтоні, Пекіні, Женеві, Сан-Паулу і Сан-Франциско. Звітність визначається у цьому стандарті як «свідома і

¹ Міжнародний стандарт «Социальная ответственность организации. Требования. CSR/KCO [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc.

² AA1000 AccountAbility. Principles Standard 2008 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>

відповідальна прозорість відносно політики, рішень, дій, продуктів і пов'язаної з ними діяльності»¹. У цілому цей стандарт має, на нашу думку, вельми неконкретний і вигаданий характер, тому він не отримав поширення.

Торгово-промислова палата Російської Федерації, ґрунтуючись на Соціальній хартії Російського союзу промисловців і підприємців, розробила стандарт ТПП РФ 10-09-06 «Соціальна звітність підприємств і організацій, зареєстрованих в Російській Федерації». Це досить ґрунтовний документ, підготовлений з урахуванням базових принципів міжнародних стандартів соціальної звітності AA 1000 і GRI і орієнтує підприємства та організації на подання звітності з КСВ і гідної праці за такими основними аспектами:

1. Забезпечення високої якості і конкурентоспроможності товарів і послуг;
2. Утвердження принципів чесного, цивілізованого бізнесу;
3. Стратегія і тактика компанії в соціальній сфері;
4. Турбота компанії про добробут своїх співробітників;
5. Створення безпечних умов праці, зміцнення здоров'я суспільства;
6. Участь у розвитку інтелектуального і духовного потенціалу суспільства;
7. Внесок компанії в охорону навколишнього середовища.

Даний стандарт рекомендує включати у соціальні звіти такі показники, як найважливіші результати виробничо-господарської діяльності; рентабельність виробництва, в тому числі в порівнянні зі середньоросійськими і галузевими показниками; продуктивність праці; впровадження інновацій; напрямки і динаміка соціальних витрат компанії; рівень оплати праці працівників і керівників; а також кількісні показники щодо охорони навколишнього середовища, що рекомендовані GRI. Рекомендується також висвітлити діяльність підприємства за вказаними аспектами, звернувши особливу увагу на такі питання, як участь компанії в становленні системи приватно-державного

¹ AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>

партнерства; своєчасність і повнота розрахунків з бюджетом та позабюджетними фондами; вжиті заходи щодо викорінення «тіньової» економіки; виконання «мінімальних соціальних стандартів»; ступінь розвиненості соціального партнерства, взаємодія з профспілками; питання зайнятості та перекваліфікації вивільнюваних працівників; підтримки соціальних проектів та ініціатив місцевих громад; аналіз соціального пакету, що надається працівникам тощо. Соціальна звітність отримує все більше розповсюдження у Російській федерації завдяки спільним зусиллям державної влади, об'єднань підприємців, профспілок і некомерційних організацій.¹

В Україні соціальна звітність на рівні підприємств (локальному) здійснюється за методикою Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність: деякі підприємства почали публікувати соціальні звіти, але це поки ще не отримало поширення. На 1 листопада 2013 р. в Україні було 190 учасника ГД, тільки 31 організація опубліковувала соціальний звіт, причому серед них переважають філії іноземних компаній. Щоб активізувати соціальну звітність підприємств, у Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, роботодавцями та профспілками від 9.11.2010 р. були включені такі положення:

- сприяти запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу;
- сприяти приєднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН².

Зміст соціальних звітів українських підприємств, що були опубліковані, не відповідає міжнародним стандартам, оскільки компанії не поспішають

¹ Подведены итоги всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/126>

² Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки від 9.11.2010 р. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/images/2010/november/genugoda2010-2012p.pdf>

розкривати свою інформацію і часто орієнтовані насамперед на саморекламу. Індекс прозорості 100 найбільш прибуткових компаній України у 2011 р. склав 20,5%, що свідчить про недостатню відкритість компаній перед суспільством і низький рівень інформативності їхніх веб-сайтів¹. Тому питання щодо вдосконалення змісту звітів з КСВ, насамперед шляхом розроблення системи показників оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності і результатів її впровадження, є вельми актуальним.

Останнім часом деякі дослідники здійснюють спроби розробок у цьому напрямку, але системного характеру вони ще не набули, про що свідчить відсутність навіть згадування про показники оцінки рівня КСВ у вище згаданому «Проекті Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні». Грицина Л.А. у дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук запропонувала аналізувати рівень КСВ «перед основними заінтересованими сторонами: природою (екологічна складова), суспільством (суспільна складова), трудовим колективом (трудова складова) та керівництвом галузі, підприємства, акціонерами (економічна складова)», а потім здійснити «порівняння основних показників розвитку КСВ підприємства із загальногалузевими тенденціями». До показників відповідальності перед природою, яку автор вважає «заінтересованою стороною», віднесені коефіцієнти: «сплати екологічних зборів, втрат підприємства від нераціонального природокористування, достатності витрат на природоохоронні заходи, ефективності витрат на природоохоронні заходи, еколого місткості продукції підприємства»². Такий же недостатньо обґрунтований набір показників автор пропонує для оцінки

¹ Індекс прозорості та підзвітності компаній [Електроний ресурс].- Режим доступу:http://www.csr-ukraine.org/kalendar/cent_rozvit_ativnoya_socual_vudpov.html

² Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)» / Л.А. Грицина. — Хмельницький, 2009, С. 9 -10.

соціальної відповідальності підприємств перед суспільством (суспільна складова), трудовим колективом (трудова складова) та керівництвом галузі, підприємства, акціонерами (економічна складова).

Здобувач кафедри менеджменту КНЕУ Ю. М. Бурлакова вважає: «Якісний аналіз соціального звіту повинен здійснюватися шляхом експертної оцінки за критеріями повноти та вимірюваності представленої інформації (по категоріям: фінансові та виробничі показники, якість продукції, управління персоналом, природоохоронна та енергозберігаюча діяльність, управління розвитком місцевої спільноти) та за критеріями ефективності зв'язку зі стейкхолдерами... Часткові коефіцієнти по категоріям розраховуються як середньоарифметичне значення експертних оцінок. Загальний коефіцієнт по підрозділу визначається як середньоарифметичне значення часткових коефіцієнтів. А підсумковий якісний коефіцієнт, у свою чергу, являє собою середньоарифметичне значення загальних коефіцієнтів»¹.

Методика оцінки рівня КСВ, запропонована Ю. М. Бурлаковою, має, на наш погляд, такі недоліки:

1. набір показників недостатньо обґрунтований;
2. визначення вагових коефіцієнтів складових як «середньоарифметичне значення експертних оцінок» містить у собі велику частку суб'єктивізму.

Питання оцінки рівня КСВ розглядалися також у дисертації на здобуття вченого ступеню кандидату економічних наук Н.В. Водницької², результати якої були опубліковані у колективній монографії вчених Харківського

¹ Бурлакова Ю. М. Оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємств гірничо-металургійного комплексу / Ю. М. Бурлакова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. - Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : у 2 ч. - Ч. 1. - К. : КНЕУ, 2012. — 488, [0] с., С. С. 33.

² Водницька Н. В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: дис.... канд. екон. наук: 08.00.04 / Н. В. Водницька. — Х., 2008.. - 178 с.

національного економічного університету¹. Н.В. Водницька запропонувала метод оцінки рівня КСВ з використанням складного математичного апарату, що був розроблений В. Плютою², суть якого полягає в знаходженні «евклідової відстані між точками, що характеризують досліджувані підприємства, й еталонною точкою» по 25 показникам, які згруповані у 5 категорій «заінтересованих сторін»: 1) персонал і топ-менеджери; 2) споживачі; 3) бізнес-партнери; 4) суспільство; 5) держава.

Серед цих 25 показників Н.В. Водницька пропонує, зокрема, такі:

«стабільність виплати заробітної плати = кількість місяців, за які заробітна плата виплачувалася нестабільно /12»;

«гнучкість цінової політики = ціна певного виду продукції, яку встановлює підприємство / ціна в галузі на відповідну продукцію»;

«безпечність і якість товарів, які виробляє підприємство = рівень безпечності відповідної продукції / стандартний рівень безпечності на відповідну продукцію»;

«широта та повнота асортименту продукції підприємства = кількість найменувань продукції, які входять до певної групи асортименту/максимально можлива кількість найменувань певної групи асортименту», а також:

«відношення виконаних держзамовлень до загальної кількості замовлень»;

«стабільність замовлень і виконання госпдоговірних зобов'язань»;

«забезпеченість зайнятості місцевого населення»;

¹ Управління соціально-трудою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька, за заг. ред. докт., екон. наук, професора Назарової Г. В. – Харків: Вид-во ХНЕСУ, 2010.- 324 с.

² Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в эконометрическом моделировании / В. Плюта. - М.: Финансы и статистика, 1989. -175 с.

«відсоток розміру коштів, які були виділені на організацію екологічно безпечного виробничого процесу, у витратах на охорону праці та техніку безпеки підприємства»¹.

Методика визначення рівня КСВ, що запропонована Н.В. Водницькою, викликає декілька зауважень. Перше: запропонований перелік із 25 показників занадто великий і недостатньо обґрунтований. Друге: у методику розрахунку інтегрального показника соціальної відповідальності підприємства покладено середньоарифметична сума значень часткових показників без вагових коефіцієнтів, які би відбивали ступінь впливу показників на інтегральний показник. Третє: запропонована математична формула занадто складна, потребує спеціальної математичної підготовки і тому не зможе знайти використання у практиці впровадження КСВ.

При розробці методики комплексної оцінки стану КСВ і ГП ми зверталися також до розробок вчених щодо оцінки рівня соціально-економічного розвитку підприємств, трудової сфери і якості трудового життя, в яких досліджувалися такі аспекти економічної і соціальної діяльності підприємств, як оплата і мотивація праці, організація й нормування праці, продуктивність праці, чисельність і структура персоналу, умови та охорона праці², розроблялася методика діагностики соціально-трудої сфери підприємств³.

¹ Управління соціально-трудою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька, за заг. ред. докт., екон. наук, професора Назарової Г. В. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010, С. 69 - 72.

² Управління соціальним розвитком промислових підприємств. Монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик.-Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 160 с.

³ Мороз О. В., Карачина Н.П. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління: Монографія. / О. В. Мороз, Н.П. Карачина. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2005. - 176 с.

2.3. Аналіз методологічних підходів до дослідження гідної праці

Розпочата МОП кампанія за впровадження концепції гідної праці вимагала не тільки розробки ефективної політики в усіх сферах соціально-трудова відносин, але і створення дієвої системи моніторингу та оцінки. МОП доклала чимало зусиль для розробки методології виміру і аналізу ГП. Так, у 2002 р. відділ статистичного аналізу МОП оприлюднив доповідь «Вимір гідної праці через статистичні індикатори», де було запропоновано використовувати комплексний підхід до вимірювання гідної праці за чотирма основними напрямками:

1. Продуктивна зайнятість, що згідно з концепцією МОП означає доступність продуктивної та значимої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості. Для аналізу продуктивної зайнятості на макрорівні МОП запропонувала використовувати такі показники, як частка економічно активного населення, рівень безробіття. Другий важливий аспект продуктивної зайнятості - створення безпечних умов праці - МОП було запропоновано оцінювати через коефіцієнт виробничого травматизму, в т.ч. зі смертельним наслідком. Однак такий важливий аспект гідної праці, як справедлива оплата, не знайшов відображення у запропонованій методиці.

2. Соціальна захищеність у концепції гідної праці передбачає систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття або втрати працездатності, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення. МОП запропонувала оцінювати цей аспект ГП на макрорівні за допомогою показників:

- співвідношення витрат держбюджету на соціальне забезпечення і ВВП;

- частка працівників, які отримують державні соціальні виплати (пенсії та допомоги) по старості, хворобі, вагітності та пологах, безробіттю, інвалідності тощо.

3. Дотримання прав у сфері праці, згідно з концепцією МОП, полягає у наявності розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права і охоплює право на працю; збереженні людської гідності на роботі; гендерну рівність; відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці; можливості отримати і підвищувати професійну освіту і кваліфікацію. Оцінювання стану гідної праці у цієї сфері МОП запропонувала здійснювати за допомогою таких показників:

- ратифікація конвенцій МОП № 87 та № 98;
- використання примусової та дитячої праці;
- дискримінація на роботі за ознаками раси, статі, релігії тощо;
- коефіцієнт членства у профспілках;
- коефіцієнт охоплення колективними договорами.

4. Соціальний діалог, як спосіб досягнення соціального компромісу, передбачає право на ведення переговорів і укладання колективних угод роботодавців і працівників, спільного пошуку і прийняття рішень, систему заходів, що забезпечують взаємно заінтересовану співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок. Ступінь розвиненості соціального діалогу МОП пропонувала оцінювати за такими критеріями:

- правове регулювання соціального діалогу;
- ратифікація відповідних конвенцій МОП;
- участь працівників в управлінні організаціями (економічна демократія);

- участь профспілок та об'єднань роботодавців в управлінні на національному рівні¹.

Публікація доповіді відділу статистичного аналізу МОП «Вимір гідної праці через статистичні індикатори» спряла активізації зусиль дослідників різних країн з подальшого розвитку методології аналізу ГП. У 2003 році вийшов у світ спеціальний випуск головного науково-практичного журналу МОП «Міжнародний огляд праці» (англ. International Labour Review), цілком присвячений виміру гідної праці².

Д. Гаї (D. Ghai) у статті «Гідна праця: поняття і показники»³ на підставі результатів дослідження статистичних даних по 22 розвиненим країнам за 1990-ті роки запропонував методику оцінки ГП на макрорівні, яка полягає в ранжуванні країн за показниками, які характеризують стан ГП за чотирма основними напрямками. Якщо той чи інший аспект ГП оцінюється не одним показником, а кількома, ранги присвоюються за кожним показником, потім обчислюється середній ранг, причому вагові коефіцієнти не застосовуються. Дана методика не знайшла широкого застосування, оскільки дозволяє оцінити стан ГП тільки на макрорівні і тільки за кількісними показниками, причому вельми приблизно.

Група експертів МОП у складі Р. Анкера (R. Anker), І.Чернишова (I. Chernyshev), Ф. Еггера (P. Egger), Ф. Меграна (F. Mehran) і Дж. Ріттера (J. Ritter), надала подальшого розвитку методологію дослідження гідної праці,

¹ Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005, С. 234-237.

² Measuring decent work // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2 [Electronic Resource]. — Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>

³ Ghai D. Decent work: Concept and indicators // International Labor Review (Geneva), Vol.142, (2003), No. 2, pp.113-145 [Electronic Resource]. — Mode of access: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2003-142-2\)113-145.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2003-142-2)113-145.pdf)

доповнивши чотири основні аспекти ГП ще двома: оплата і престижність праці. При цьому експерти запропонували поділити аспекти ГП на обов'язкові (забезпечення зайнятості і відсутність примусової праці) і додаткові (гідна заробітна оплата, відсутність дискримінації, соціальна захищеність, престижність праці). Здійснювати аналіз ГП експерти запропонували за допомогою тридцяти показників, у тому числі:

1. Забезпечення зайнятості:

- питома вага зайнятих працівників у загальній кількості працездатного населення;
- рівень безробіття;
- плинність кадрів (частка працівників зі стажем < 1 рік);
- частка тимчасових працівників;
- кількість інспекторів з охорони праці на 100 тис. працівників;

2. Соціальна захищеність:

- коефіцієнт співвідношення середньомісячної пенсії і середньомісячної зарплати;
- частка працівників, що охоплені медичним страхуванням;
- охоплення, тривалість і середній рівень грошових виплат по материнству і батьківству;
- частка населення старше 65 років, що отримує пенсії;

3. Дотримання прав у сфері праці:

- відсутність примусової і дитячої праці;
- співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків;
- частка жінок, що займають управлінські позиції високого рівня;
- наявність випадків расової, національної, релігійної, міграційної та інших форм дискримінації;
- наявність випадків сексуальних домагань;

4. Соціальний діалог:

- участь працівників у виборах керівних органів підприємств і прийнятті управлінських рішень;
- кількість страйків і локаутів на 1000 працівників;

5. Продуктивна праця, на думку авторів, характеризується тим, що працівник має отримувати таку заробітну оплату, яка є достатньою для утримання себе і сім'ї; а також має бути мотивованим на інтенсивну працю, яка створює конкурентоспроможність підприємства, і підлягає вимірюванню за показником питомої ваги заробітної плати у валовому внутрішньому продукту.

6. Престижність праці, на думку авторів, характеризується тим, що працівник повинен усвідомлювати суспільну значимість своєї праці і мати можливість впливати на умови праці і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових відносин. Оцінювання цього аспекту має здійснюватися шляхом соціологічних опитувань.

Методичний підхід, що був запропонований групою експертів МОП у складі Р. Анкера, І.Чернишова, Ф. Еггера і Ф. Меграна, надає додаткові можливості для аналізу гідної праці у порівнянні з вищевикладеними підходами, однак його не можна визнати досить досконалим через надмірну деталізацію, включення малозначних показників (наприклад, про сексуальні домагання) і, навпаки, ігнорування важливих, таких як рівень оплати праці, надмірне використання суб'єктивних оцінок, що, на наш погляд, знижує якість аналізу. Крім того, ця методика орієнтована на аналіз ГП на макрорівні, але основним об'єктом аналізу, на нашу думку, має бути рівень підприємства, де безпосередньо реалізується гідна праця.

Підхід, запропонований групою дослідників Д. Бескондом (Bescond D.), А. Шатейн'є (Chataignier A.), Ф.Мехраном (Mehran F.), ґрунтується на методології, запропонованої Р. Анкером, І. Чернишовим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріггером, яка полягає у поетапному виділенні критеріїв,

індикаторів і показників гідної праці, але відрізняється використанням «зворотного методу» - здійснювати вимір не саме гідної праці, але її дефіциту. Був запропонований так званий «агрегований індекс дефіциту гідної праці», який обчислюється на підставі семи показників:

- частка працівників з низькою часовою оплатою праці;
- частка працівників з надмірною тривалістю робочого часу;
- рівень безробіття;
- питома вага дітей у віці 10-14 років, що не відвідують школу;
- рівень безробіття серед молоді;
- різниця в участі чоловіків і жінок у складі робочої сили;
- частка осіб старше 65 років, які не отримують пенсію¹.

«Агрегований індекс дефіциту Гідної праці» розраховується як середнє з суми кількісних значень показників (при цьому показники можуть бути взяті як з однаковою вагою, так і з вагами, що відбивають частку певної групи населення). Отриманий результат інтерпретується як частка населення, яка відчуває дефіцит гідної праці. Позитивом у цієї методики є спроба увести в методику оцінки гідної праці узагальнюючий («агрегований») індекс. Обмеженість цієї методики визначається як недосконалістю метода розрахунку «агрегованого індексу», так і набором показників, який не включає в себе індикатори неприйнятних форм праці, безпеки на робочому місці, соціального діалогу та ін.

У статті «Набір індексів гідної праці», що була опублікована у тому ж випуску журналу «Міжнародний огляд праці» групою дослідників у складі Ф.Бонне (Bonnet F.), Х. Хігейредо (Jigueiredo J.) і Г. Стендінг (Standing G.), запропоновано оцінювати стан гідної праці у семи аспектах («сферах безпеки»

¹ Bescond D., Chataignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: An international Comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2, P. 179-211 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>

за термінологією авторів) на трьох рівнях: національному, локальному (підприємство) і на робочому місці, використовуючи не один, а цілий «набір індексів гідної праці»: індекс доступу на ринок праці, індекс можливості зайнятості, індекс ймовірності збереження робочого місця, індекс безпеки праці, індекс відтворення людського капіталу, індекс стабільності доходу, індекс участі у прийнятті рішень¹.

Для розрахунку цих індексів автори пропонували використовувати в основному той самий набір показників, що і попередні автори, новацією є пропозиція використовувати такі показники, як ратифікація певних конвенцій МОП, регулярність виплати зарплати, середня тривалість оплаченої відпустки щорік, тривалість робочого тижня, рівень письменності, середнє число років навчання, частка працівників з вищою освітою, рівень бідності, коефіцієнт Джині, тривалість життя при народженні, частка безробітних, які отримують допомогу з безробіття, частка зарплати в доданій вартості, індекс громадянських свобод тощо.

Другою новацією цих авторів є пропозиція оцінювати стан гідної праці на трьох рівнях: національному (макрорівень), підприємств (мікро-, або локальний рівень), на робочому місці - «індекс гідного робочого місця» (англ. *decent work - place index*) - з використанням різних наборів показників.

Позитивом у цієї методиці є намагання удосконалити вимір гідної праці за допомогою більш широкого набору показників, але у цьому намаганні автори, на наш погляд, «допустили перебір», додавши показники, що використовуються при розрахунках Індексу людського розвитку (тривалість життя при народженні, рівень письменності, середнє число років навчання), а також такі малозначущі сумнівні показники, як індекс громадянських свобод.

¹ Bonnet, F., Jigueiredo, J.e B., Standing G.. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. B. Jigueiredo, G. Standing // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2, P. 213-238 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>.

Ще один підхід до виміру гідної праці був запропонований Програмою розвитку ООН (ПРООН) і представлений у 20-ої ювілейній Доповіді про розвиток людини у 2010 році¹. Відтоді оцінка стану гідної праці стала використовуватися у якості одного з індикаторів розвитку людського потенціалу у складі таких показників:

- частка зайнятих у загальній чисельності населення;
- співвідношення жінок і чоловіків у зайнятому населенні;
- рівень вразливої зайнятості загалом і окремо для жінок і чоловіків;
- частка «працюючих бідних» (що живуть на 1,25 дол. США в день) у загальній чисельності зайнятих;
- рівень безробіття – загальний і по категоріях (залежно від рівня освіти);
- рівень використання дитячої праці (% дітей віком 5-14 років);
- тривалість оплачуваної післяпологової відпустки.

Показники були відібрані з урахуванням можливостей збору інформації та зіставлення даних по максимальній кількості країн. Рішення ПРООН про врахування показників гідної праці при визначенні індексу розвитку людського потенціалу – це важлива подія у розвитку сучасної світової соціальної і економічної теорії і практики, яка, безумовно, буде сприяти активізації подальших наукових розвідок у даному напрямі.

Глобальна Ініціатива Звітності (GRI), яка діє під егідою Програми ООН з навколишнього середовища (UNEP), включила заходи з реалізації «Концепції гідної праці» до числа шести напрямів «вимірювання і інформації ... щодо економічних, екологічних та соціальних результатів діяльності організації»².

¹ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / пер. с англ.; ПРООН. – М.: Издательство «Весь мир», 2010, С. 188-191.

² Sustainability Reporting Guidelines G3.0 [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

«Показники в сфері організації праці та гідної праці», що були розроблені ГІЗ, мають 14 позицій, у т.ч. такі, що характеризують стан безпеки праці, навчання персоналу, рівність можливостей різних категорій персоналу, ступінь охоплення співробітників колективними договорами тощо (табл.2.2). Однак поза увагою залишилися такі важливі показники, як зайнятість, оплата праці, свобода діяльності профспілок тощо.

В Україні оцінювання стану гідної праці здійснюється з 2012 року в рамках моніторингу регіонального людського розвитку¹, методика якого була розроблена Інститутом демографії та соціальних досліджень НАНУ та Державним комітетом статистики України.

Згідно з даною методикою, індекс гідної праці розраховується з використання таких показників:

- Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %

Характеризує рівень доступу населення до даної форми самореалізації та доходу в регіоні. Для працездатного населення працездатного віку є найбільш прийнятним способом включення у економічно-суспільні відносини.

- Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), %

Характеризує можливості задоволення пропозиції робочої сили, вказує на рівень реалізації трудового потенціалу та ступень проблематичності включення до відносин зайнятості; розраховується як відношення кількості безробітних до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку.

¹ Методика вимірювання регіонального людського розвитку. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>

Методичний підхід Глобальної Ініціативи Звітності щодо оцінки гідної праці, складено автором за даними [1]

Аспект	Показники	Аналіз
Зайнятість	загальна кількість співробітників і плинність кадрів з розбивкою за віковій групі, статтю та регіоном	Передбачає тільки абсолютні показники, що не дозволяє оцінювати динаміку
Взаємовідносини співробітників і керівництва	частка співробітників, що охоплені колективними договорами	не корелює з концепцією гідної праці, де цей показник віднесено до напряму «соціальний діалог»
Здоров'я та безпека на робочому місці	рівень виробничого травматизму, професійних захворювань, коефіцієнт втрачених днів і коефіцієнт відсутності на робочому місці, загальна кількість смертельних випадків, пов'язаних з роботою	запропоновано формули коефіцієнтів у розрахунку на 100 працівників, у той час, як у міжнародної і національних статистиках прийнято розраховувати на 1000 працівників
	частка персоналу, представленого у спільних комітетах з здоров'я та безпеці за участю представників керівництва та працівників	цей показник слід віднести до напряму «соціальний діалог»
Навчання та освіта	середня кількість годин навчання на одного співробітника на рік, з розбивкою за категоріями працівників	не має зауважень
Різноманітність і рівні можливості	співвідношення базового окладу чоловіків і жінок з розбивкою за категоріями працівників	не має зауважень
	склад керівних органів та персоналу організації із зазначенням статі, віку та представництва меншин	не відображене представництво працівників

- Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, %

Показує відсоток працівників підприємств, установ та організацій, заробітну плату яких з урахуванням кількості членів домогосподарств можна

¹ Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G3-Labor-Indicator-Protocols.pdf>

вважати недостатньою для простого фізичного відтворення. Поширеність подібних умов праці в регіоні вказує на глибину проблем економічного забезпечення людського розвитку.

- *Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %*

Характеризує стан безпеки, гігієни та сприятливих умов праці працівників підприємств, установ та організацій, які безпосередньо впливають на можливості самореалізації людини та збереження її здоров'я; розраховується на підставі атестації робочих місць відповідно до стану санітарно-гігієнічних умов здійснення трудових функцій.

- *Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, одиниць*

Показує у скільки разів регіональна середньомісячна заробітна плата перевищує мінімальну і, таким чином, характеризує відносний рівень стимулюючої і відтворювальної функції доходів від праці в регіоні; розраховується як відношення регіональної середньомісячної заробітної плати до офіційної мінімальної.

- *Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %*

Характеризує як рівень охоплення соціальним захистом працюючого населення регіону, так і рівень публічності та юридичної захищеності зайнятості; розраховується як частка працівників підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб, які сплачують внески у фонди державного страхування до всього зайнятого населення.

Дана сукупність показників дозволяє досить обґрунтовано оцінювати стан гідної праці як складової регіонального людського розвитку. Однак для більш тонкого оцінювання такого багатогранного явища, як гідна праця, на наш погляд, мають використовуватися додаткові показники, які характеризують її інші важливі аспекти. Крім того, визначення ваг показників на підставі

експертних оцінок привносить елемент суб'єктивності, а при проведенні аналізу на місцевому або локальному рівні може не виявитися достатньої кількості кваліфікованих експертів, що може призвести до спотворення оцінок.

Проведений аналіз сучасних методичних підходів до соціальної звітності стосовно оцінки гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності (табл. 2.3), а також практичного досвіду з їх використання свідчить, що провідні міжнародні інституції, корпорації, громадські об'єднання і наукове співтовариство надають цьому питанню вельми велике значення. Соціальна звітність дає можливість здійснювати моніторинг, тобто вимірювати, визначати стан, аналізувати, виявляти існуючі проблеми, оцінювати прогрес у їх розв'язанні, проводити порівняння. Під час підготовки звіту організація отримує можливість проаналізувати власну стратегію, провести об'єктивну оцінку впливу економічних, виробничих і соціальних факторів на результати діяльності, визначити свою роль у суспільстві. За вмілого використання соціальне звітування здатне стати дієвим інструментом стратегічного управління діяльністю компанії. У деяких розвинених країнах Західної Європи вони є обов'язковими і публікуються, як правило, щорік і розповсюджуються серед заінтересованих осіб електронним або друкованим способом.

Оприлюднення соціальної звітності поряд із фінансовою дозволяє заінтересованим особам отримувати інформацію про соціальні та екологічні аспекти діяльності компанії у комплексі з інформацією про економічні результати. Це дозволяє ефективніше оцінювати ризики бізнесу (зокрема довгострокові), що стає важливим фактором оцінки діяльності компаній з боку акціонерів, інвесторів та кредиторів, сприяє покращенню ділової репутації компаній, підвищує її привабливість. Соціальна звітність може полегшити доступ до фінансових ресурсів, адже у ряді випадків вона є обов'язковою для розкриття під час переговорного процесу.

Таблиця 2.3

Методологічні підходи до аналізу корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, складено автором

Назва методики (стандарту), джерело	Сутнісна характеристика	Аналіз
1	2	3
Методика виміру гідної праці МОП ¹	методика оцінки гідної праці на макрорівні, схвалена Міжнародним бюро праці, містить 29 показників за 11-ма аспектами	досить розгорнута система показників для оцінки ГП, недоліком є відсутність показнику оплати праці і методики розрахунків узагальнюючих індексів по блоках та інтегрального індексу
Глобальній договір ООН про корпоративну соціальну відповідальність ²	звіт має відображати діяльність організації у чотирьох напрямках: права людини, трудові відносини, екологія, протидія корупції з використанням, наскільки це можливо, системи показників GRI. Передбачено можливість поступового приєднання до ГД і звітування спочатку не за усіма напрямами	визначеної структури звіту не існує, він має містити опис практичних дій і намірів – «зобов'язань, політики, заходів і проєктів для реалізації принципів ГД та досягнення цілей ООН»
Індекс людського розвитку ПРООН ³	з 2010 р. сім показників, що характеризують стан гідної праці, включені у методику розрахунків ІЛР на макрорівні	включення показників у методику розрахунків ІЛР має велике значення для просування КСВ і ГП, незважаючи на те, що відібрані показники не забезпечують їх усебічну оцінку відсутня методика розрахунків узагальнюючих індексу

¹ Измерение достойного труда на основе рекомендаций Трёхстороннего совещания экспертов по измерению достойного труда (Сентябрь 2008 г.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_115402/lang--en/index.htm

² Глобальный Договор ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>

³ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. - ПРООН: Издательство «Весь мир», 2010. – 238 с.

Продовження таблиці 2.3

1	2	3
«Керівництво зі звітності з корпоративної соціальної відповідальності» ЮНКТАД ¹	містить набір із 16 показників, які розподілені по шести групах, що відображають такі напрямки реалізації КСВ: торгівля, інвестиції та зв'язки; сприяння зайнятості та трудові практики; технології та розвиток людських ресурсів; охорона здоров'я; державні та приватні витрати на соціальну сферу; корупція	посилається на систему соціальної звітності GRI, не передбачає розрахунки узагальнюючих індексів, які б дозволили відстежувати динаміку і проводити порівняння
Глобальна Ініціатива Звітності (Global Reporting Initiative - GRI) ²	система звітності щодо економічних, екологічних та соціальних результатів діяльності організації складається на основі 50 основних і 46 додаткових показників, що об'єднані у 6 груп: прямий економічний вплив, вплив на навколишнє середовище, заходи з реалізації «Концепції гідної праці», права людини, суспільство, відповідальність за продукцію	перелік показників містить зайву деталізацію і описовість, методика розрахунків узагальнюючих індексів відсутня
SA8000:2008 ³	встановлює критерії для соціальної звітності підприємств по таких аспектах: дитяча праця; примусова та обов'язкова праця; здоров'я та безпека праці; свобода об'єднань і право на ведення колективних переговорів; дискримінація; дисциплінарні покарання; робочий час; винагорода; системи управління	в методологічну основу цього стандарту закладені відповідні конвенції МОП, недоліком є вельми обмежений набір показників, який не охоплює важливі аспекти КСВ і ГП

¹ Guidance on social responsibility Indicators in annual reports [Electronic Resource]. – Mode of access: http://unctad.org/en/docs/iteteb20076_en.pdf

² Global Reporting Initiative G3 Guidelines [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/g3-1-guidelines/Pages/default.aspx>

³ SA8000:2008 Standard [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.sa-ntl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=937.html>

Продовження таблиці 2.3

1	2	3
ISO 26000:2010 ¹	звіт має містити такі розділи: «Розуміння соціальної відповідальності», «Принципи соціальної відповідальності», «Визнання соціальної відповідальності та залучення заінтересованих сторін», «Керівництво з впровадження соціальної відповідальності в організації»	це не є стандарт в буквальному сенсі слова, а «рекомендації для добровільних дій», не містить показників і не пропонує конкретної методики, орієнтує підприємства на описовий характер соціальних звітів
CSR/KCO-2008 ²	міжнародний стандарт соціальної звітності, розроблений з урахуванням положень і принципів відомих міжнародних систем і документів. Структура звіту має містити 7 модулів: трудові відносини, охорона праці, соціальні гарантії, якість продукції, охорона навколишнього середовища, ресурсозбереження, сприяння розвитку місцевих громад.	ц є стандарт в буквальному сенсі слова, оскільки містить не тільки методику виміру і звітування, але й певні вимоги щодо оплати праці, робочого часу, безпеки і охорони праці. Вважаємо цей стандарт найбільш досконалим і придатним для впровадження в Україні до розробки національного стандарту соціальної звітності
Індекс регіонального людського розвитку в Україні ³	узагальнюючий індекс гідної праці є одним з шести складових інтегрального індексу регіонального людського розвитку, розраховується на основі шести показників	досить досконалий інструмент, однак для більш тонкого аналізу гідної праці доцільне використовувати більше показників, які характеризують її інші важливі аспекти

¹ ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm

² Международный стандарт «Социальная ответственность организации CSR/KCO – 2008» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc

³ Методика вимірювання регіонального людського розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>

Світовий банк включив критерії КСВ до переліку вимог у проектах, що подаються до фінансування у країнах Центральної та Східної Європи. Тому поширення соціальної звітності є вельми актуальним для України. Поряд з тим проведений аналіз існуючих методологічних підходів, стандартів і методик соціальної звітності свідчить про те, що вони поки ще є далекими від досконалості, що потребує подальших досліджень.

* * *

З'ясування теоретичних і методологічних основ корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, дослідження практичного досвіду з їх впровадження дозволило сформулювати такі гіпотези:

1. Належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки індекси стану КСВ і стану ГП знаходяться у значному кореляційному зв'язку.

2. Стан корпоративної соціальної відповідальності і стан гідної праці знаходяться у значному кореляційному зв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив.

3. Участь працівників у власності та управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці.

Сформульовані гіпотези підлягають перевірці у ході дослідження, що дозволить надати наукове обґрунтування теоретичної концепції і практичної моделі забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності.

2.4. Розробка методологічного підходу до комплексної оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці

Аналіз найбільш поширених методологічних підходів, систем і стандартів оцінки корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, здійснений у попередньому підрозділі, показав велику різноманітність підходів. При тому у багатьох методиках спостерігається відсутність узагальнюючих індексів, схильність до зайвих подробиць і описовості, занадто великі набори показників при відсутності поділу їх на основні та другорядні, неможливість проводити порівняння підприємств між собою. Значна частина методик призначена для оцінки стану КСВ і ГП і звітності на макрорівні, хоча перевага має бути віддана, на нашу думку, навпаки, локальному рівню, де вони реалізуються. У зв'язку з цим ми взяли за вдосконалення методики аналізу стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на рівні підприємств з використанням узагальнюючих та інтегрального індексів. Ці індекси мають відповідати таким вимогам:

- давати узагальнену діагностику стану гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності;
- інтегрувати сукупність основних показників економічної і соціальної діяльності підприємства, які характеризують стан КСВ і ГП;
- забезпечувати порівнянність різних підприємств між собою як за інтегральним, так і за відповідними узагальнюючими показниками окремих складових, що дають оцінку результатів реалізації КСВ і ГП за окремими напрямками.

Для виконання цього необхідно було вирішити такі завдання:

- розробити науково обґрунтовану систему показників, що як можна найбільш повно характеризують економічну і соціальну діяльність підприємств

з реалізації КСВ і ГП і забезпечують документальну обґрунтованість процесу аналізу його результатів;

- за допомогою методів багатомірного економіко – статистичного аналізу дослідити та визначити причинно-наслідкові зв'язки між показниками;
- при інтерпретації результатів факторного аналізу застосовувати системний і комплексний підходи для врахування всієї сукупності факторів, що впливають на результати роботи, на основі їхньої деталізації, систематизації та узагальнення.

При аналізі КСВ і ГП поряд з економетричними методами мають також використовуватися соціометричні методи, що дозволяє скласти картину соціальних зв'язків і взаємовідносин як всередині організації, так і з заінтересованими сторонами ззовні. Однак слід відмітити, що деякі з розглянутих вище методик оцінки стану КСВ і ГП базуються виключно на соціометричних методах, аналіз економічних показників підміняється суб'єктивними експертними оцінками. Тому при розробці економіко-математичної моделі аналізу і оцінки стану КСВ і ГП ми поставили завдання виділити зі сукупності показників економічної і соціальної діяльності підприємств саме ті, які найбільш повно характеризують діяльність підприємств з реалізації КСВ і ГП у цілому і за окремими основними напрямками згідно зі схемою на рис. 2.1.

Цю задачу було вирішено з використанням багатомірного економіко-статистичного факторного аналізу за методом головних компонент (МГК) за допомогою універсальної інтегрованої аналітичної системи Statistical10, у процесі якого здійснювалося визначення латентних узагальнюючих показників - головних компонент, сукупності вихідних показників, що увійшли у склад головних компонент, визначення взаємозв'язків між ними, їх класифікація і узагальнення шляхом скорочення числа змінних.

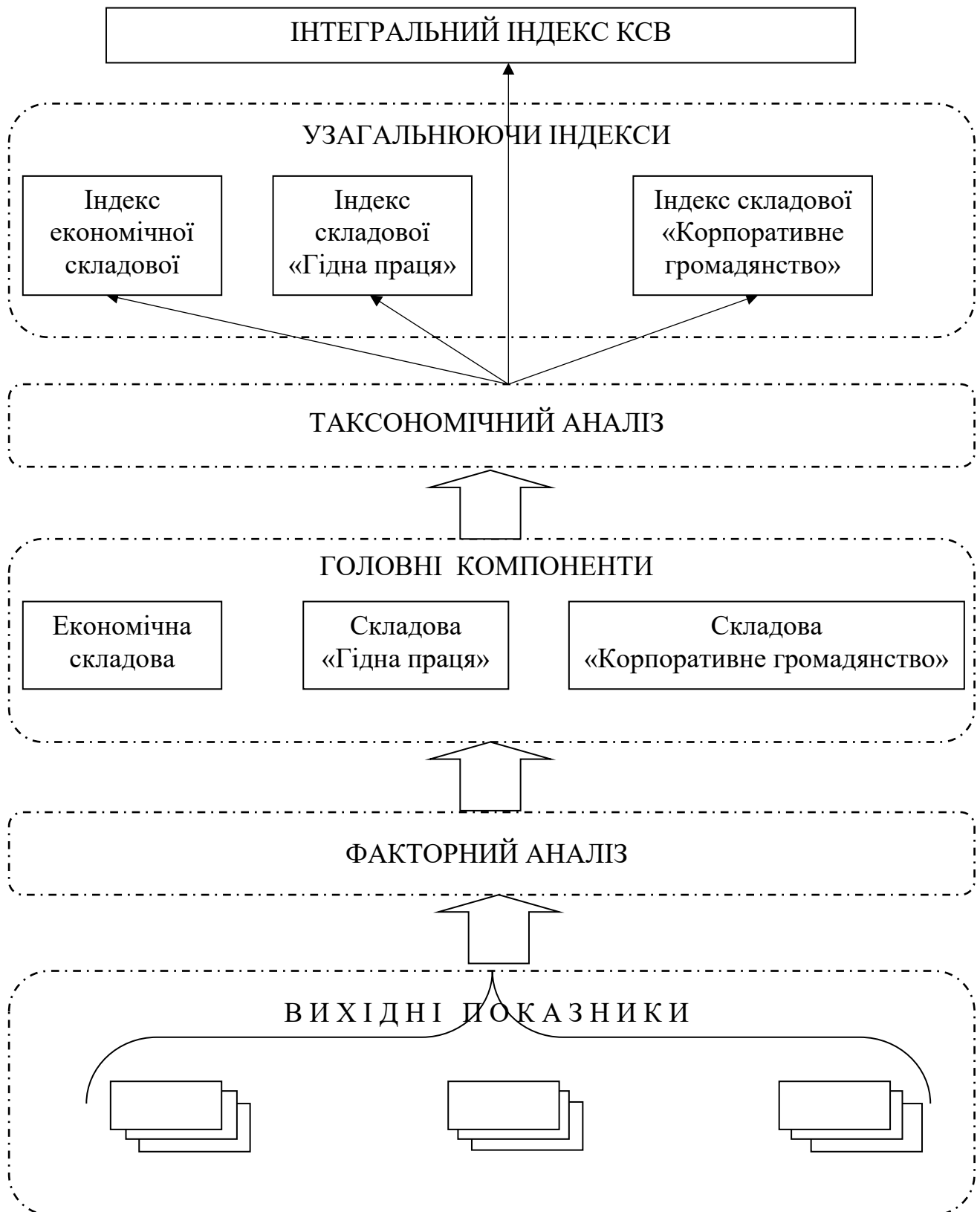


Рис. 2.1. Алгоритм оцінки стану КСВ, ГП та інших складових,
розробка автора

Використання факторного аналізу дозволило розробити економіко-математичну модель побудови узагальнюючих та інтегральних індексів, яка здатна встановити вплив факторів, визначених показниками різних аспектів економічної та соціальної діяльності підприємств з реалізації КСВ і ГП.

Факторний аналіз здійснювався у декілька етапів згідно алгоритму, зазначеному на рис. 2.2. Перший етап факторного аналізу - якісний аналіз - включає постановку мети і завдань, вибір об'єкту і часового періоду дослідження, визначення сукупності факторних ознак, вибір методів аналізу.

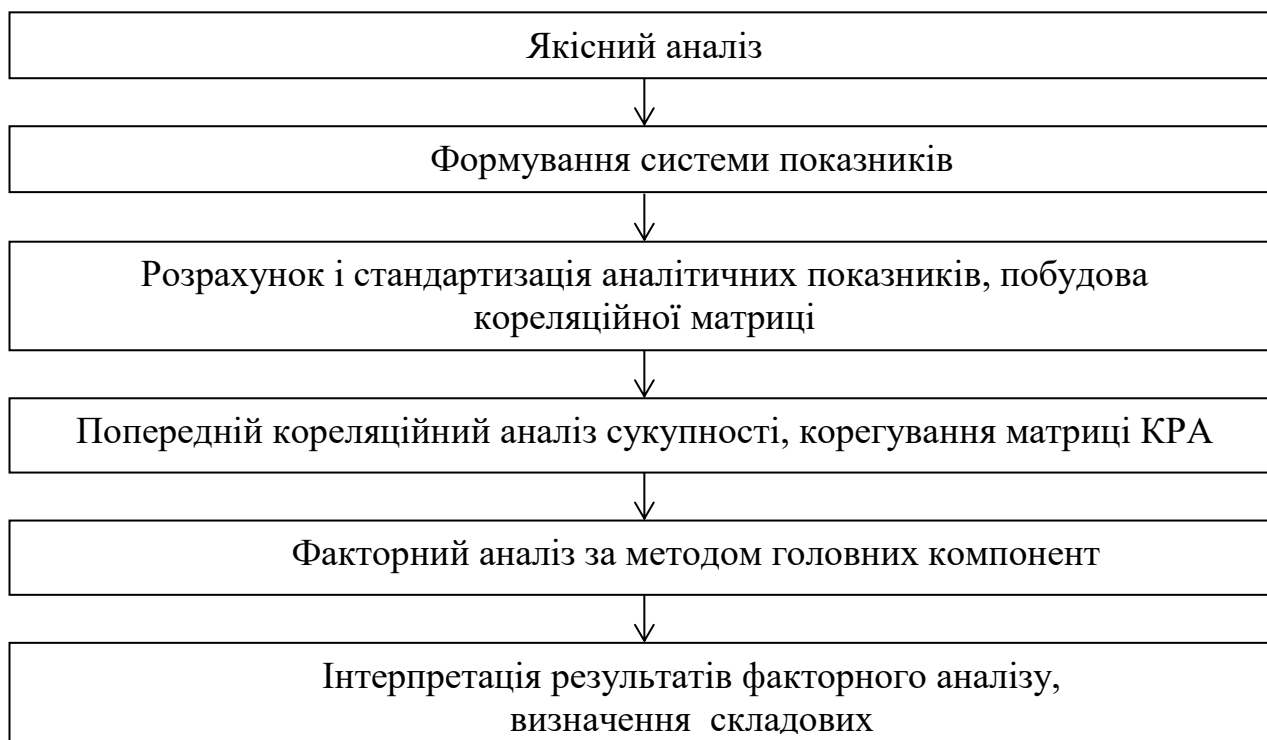


Рис. 2.2. Алгоритм факторного аналізу стану КСВ і ГП, розробка автора

Метою факторного аналізу було встановлено виділення із сукупності показників економічної і соціальної діяльності підприємств латентних узагальнюючих факторів - головних компонент, а також формування системи індикаторів для аналізу і оцінки стану корпоративної соціальної

відповідальності, гідної праці та інших складових. Для досягнення мети були поставлені та виконані такі завдання:

1. Сформувати обґрунтовану сукупність показників, що відображають діяльність підприємств з реалізації гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності;

2. Встановити факт наявності кореляційних зв'язків між відібраними показниками, скорегувати кореляційну матрицю шляхом усунення показників, у яких спостерігається мультиколінеарність або відсутність кореляцій;

3. Сформувати систему індикаторів для аналізу і оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності, гідної праці та інших складових;

4. Визначити узагальнюючі латентні фактори - головні компоненти (складові), що характеризують основні напрями реалізації КСВ, ГП та ін.

Як об'єкт аналізу були використані показники економічної і соціальної діяльності економічно активних підприємств харчової та хімічної промисловості і машинобудування Одеської області, які розпорядженням голови Одеської облдержадміністрації визнані такими, що мають стратегічне значення та формують економічний потенціал області¹ (додаток А, табл. А.1) за 2005-2012 рр. При виборі об'єкту дослідження було враховано, що за підсумками 2013 року харчовій промисловості належить 30,0% загального обсягу реалізованої продукції області, хімічній та нафтохімічній промисловості - 23,7%, машинобудуванню - 11,8%². У аналіз було включено також ряд економічно активних підприємств машинобудування, враховуючи, що у сучасних умовах машинобудуванню належить важлива роль у

¹ Перелік промислових підприємств, що мають стратегічне значення та формують економічний потенціал області (затверджено розпорядженням голови обласної державної адміністрації 14.10.2011 №938/А-2011) [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://gue.odessa.gov.ua/ekonomchna-situacya/promislovst/perelk-promislovih-pdprimstv-wo-mayut-strategchne-znachennya/>

² Соціально-економічне становище Одеської області за 2013 рік: Промисловість [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>

забезпеченні стійкого розвитку економіки і прискоренні науково-технічного прогресу.

Формування науково-обґрунтованої системи показників, тобто відбір, класифікація та систематизація емпіричних даних для факторного аналізу, здійснювалося на основі теоретичних і практичних знань у даній сфері. При цьому враховувалося, що чим більший комплекс факторів досліджується, тим точніші будуть результати аналізу. Разом з тим малося на увазі, що, якщо цей комплекс факторів розглядається як механічна сума, без урахування їх взаємодії, то висновки можуть бути помилковими.

Для оцінки факторів, що визначають стан КСВ і ГП, була розроблена система показників, в основу якої була покладена структурна модель, що враховувала такі вимоги:

- забезпечення порівнянності, єдиної спрямованості показників, їх груп і системи в цілому;
- можливість інтерпретації значення і взаємозв'язку окремих показників, їх груп та сукупності в цілому.

При цьому було необхідно враховувати два основні моменти. Перший - теоретичного характеру - полягає у відборі первинних (вимірних) ознак і визначенні складових шуканого узагальнюючого показника. Другий - методичного плану - полягає в знаходженні методів зведення різних (за характером, одиницями вимірювання, варіабельністю і значущістю) ознак в узагальнюючі показники складових і єдиний інтегральний показник.

У якості первісних показників для аналізу були відібрані загальні та специфічні кількісні та якісні показники, що характеризують результати економічної діяльності, матеріально-технічну базу підприємств, соціально-трудові відносини, соціальне середовище, соціально-побутові та санітарно-гігієнічні умови праці і відпочинку, безпеку і охорону праці, громадської думки і переважаючих настроїв в колективі, а також показники, що

характеризують прояви КСВ у зовнішньої сфері – сплату податків, добросовісну ділову практику, дотримання прав споживачів, заходи з охорони довкілля тощо.

Відбір первісних показників для факторного аналізу КСВ було здійснено з огляду на можливість отримання статистичної інформації для їх розрахунку та інформаційну достатність опису. Інформаційною базою для оцінки рівня КСВ послужила фінансова і статистична звітність підприємств а також дані, що були отримані за допомогою соціометричних методів.

Важливим методологічним питанням факторного аналізу є класифікація і систематизація факторів - розподіл їх по групах в залежності від загальних ознак. Вона дозволяє глибше розібратися в причинах зміни досліджуваних явищ, точніше оцінити місце і роль кожного фактора у формуванні величини результативних показників. За концепцією автора методика розрахунку інтегрального індексу КСВ і узагальнюючих індексів – гідної праці, економічної складової і «корпоративного громадянства» - має виходити з умов дотримання методологічної єдності таких складових та їх показників (табл. 2.4):

1) економічна складова - включає показники фінансово-економічного та матеріально-технічного стану підприємств;

2) складова «Гідна праця» - включає показники, які характеризують основні аспекти гідної праці: зайнятість, умови і оплата праці, дотримання трудових прав, соціальне партнерство;

3) складова «корпоративне громадянство» - включає показники, які характеризують реалізацію КСВ у зовнішній сфері: рівень сплати податків, дотримання прав та інтересів партнерів і споживачів, заходи з охорони природи, витрати на благодійність.

У систему показників для факторного аналізу, згідно з концепцією автора було включено 32 показника (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Сукупність показників факторного аналізу стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці,
розробка автора

Групи показників	Показники	Код
1	2	3
Економічна складова		
Фінансово-економічна	Коефіцієнт рентабельності операційної діяльності	X1
	Індекс доходу від реалізації продукції	X2
	Коефіцієнт рентабельності активів (ROA)	X3
	Коефіцієнт рентабельності продажу (ROS)	X4
	Продуктивність праці	X5
	Індекс динаміки продуктивності праці	X6
	Коефіцієнт співвідношення індексів динаміки продуктивності праці та заробітної плати	X7
Матеріально-технічна	Фондоозброєність	X8
	Коефіцієнт придатності основних засобів	X9
	Коефіцієнт оновлення основних засобів	X10
	Коефіцієнт інвестування у основні засоби	X11
Складова «Гідна праця»		
Зайнятість, умови і оплата праці	Індекс динаміки середньооблікової чисельності штатних працівників	X12
	Коефіцієнт працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам	X13
	Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати	X14
	Коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і доходу від реалізації продукції	X15
	Коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат	X16
	Коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати працівників підприємства і переробної промисловості України	X17
	Коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати і прожиткового мінімуму	X18

Продовження таблиці 2.4

1	2	3
	Обернений коефіцієнт заборгованості з виплати заробітної плати	X19
	Наявність об'єктів соціальної інфраструктури	X20
	Коефіцієнт співвідношення витрат на утримання соціальних об'єктів і доходу від реалізації продукції	X21
Соціально - трудові відносини	Коефіцієнт членства працівників у профспілці	X22
	Коефіцієнт виконання колективних договорів з питань зайнятості, оплати і охорони праці	X23
	Коефіцієнт акцій, які належать працівникам	X24
	Коефіцієнт працівників у складі керівних органів АТ	X25
	Коефіцієнт працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року	X26
	Коефіцієнт задоволеності морально-психологічним кліматом у колективі	X27
	Коефіцієнт довіри працівників керівництву підприємства	X28
Складова «Корпоративне громадянство»		
Ділова етика	Коефіцієнт співвідношення витрат на сплату податків і операційних витрат	X29
	Коефіцієнт співвідношення витрат на сплату штрафів за порушення прав громадян, споживачів, партнерів і операційних витрат	X30
Охорона довкілля, взаємодія з державою і громадськістю	Коефіцієнт співвідношення витрат на сплату штрафів за шкоду довкіллю і операційних витрат	X31
	Коефіцієнт співвідношення витрат на благодійність і доходу від реалізації продукції	X32

При цьому слід мати на увазі, що при подальшому використанні даної методики склад показників може змінюватися для різних підприємств і різних умов.

Розрахунки аналітичних показників і оцифрування атрибутивних ознак з використанням бінарних змінних здійснювалося за методикою, наданою у табл. 2.5. Були також визначені критерії оцінки специфічних показників, що здійснюється як за нормативами, так і за середньостатистичними даними, наприклад, коефіцієнти співвідношення середньомісячної зарплати і прожиткового мінімуму, середньомісячної зарплати по підприємству і галузі тощо.

Таблиця 2.5

Методика розрахунку аналітичних показників економічної і соціальної діяльності підприємств, розробка автора

Показник	Формула розрахунку
1	2
Економічні показники	
Коефіцієнт рентабельності операційної діяльності	$K_{\text{род}} = \frac{\text{фінансовий результат від ОД}}{\text{витрати ОД}}$
Коефіцієнт рентабельності активів (ROA)	$ROA = \frac{\text{чистий прибуток}}{\text{середньорічна вартість активів}}$
Коефіцієнт рентабельності продажу (ROS)	$ROS = \frac{\text{чистий прибуток}}{\text{дохід від реалізації продукції}}$
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	$ПП = \frac{\text{дохід від реалізації продукції}}{\text{середньооблікова кількість штатних працівників}}$
Фондоозброєність, тис. грн./чол.	$K_{\text{ф-озбр}} = \frac{\text{вартість ОЗ}}{\text{середньооблікова кількість штатних працівників}}$
Коефіцієнт інвестування у основні засоби	$K_{\text{інвест ОЗ}} = \frac{\text{сума інвестицій у ОЗ}}{\text{чистий прибуток}}$
Коефіцієнт зносу основних засобів	$K_{\text{зносу ОЗ}} = \frac{\text{сума зносу ОЗ}}{\text{первісна вартість ОЗ на кінець року}}$
Коефіцієнт придатності основних засобів	$K_{\text{придат ОЗ}} = \frac{\text{сума залишкової вартості ОЗ}}{\text{первісна вартість ОЗ на кінець року}}$

Продовження таблиці 2.5

1	2
Коефіцієнт оновлення основних засобів	$K_{\text{оновлення ОЗ}} = \frac{\text{вартість введених ОЗ}}{\text{первісна вартість ОЗ на кінець року}}$
Персонал, умови і оплата праці	
Коефіцієнт відповідності робочих місць типовим нормам	$K_{\text{відпов. роб.м.}} = \frac{\text{кількість роб. м., що відповідають ТП}}{\text{загальна кількість роб.м.}}$
Частка працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам	$K_{\text{відпов. сан. - гіг.}} = \frac{\text{кількість працівників ... відповідають}}{\text{загальна кількість штатних працівників}}$
Коефіцієнт заборгованості з виплати заробітної плати	$K_{\text{заборг. зп}} = \frac{\text{сума заборгованості із виплати з/п}}{\text{середньомісячний ФОП поперед. року}}$
Коефіцієнт витрат на утримання соціальних об'єктів	$K_{\text{витрат на соц. об.}} = \frac{\text{сума витрат на соц. об'єкти}}{\text{річний дохід від реалізації продукції}}$
Частка працівників у складі керівних органів АТ, %	$K_{\text{праців. у керів}} = \frac{\text{кількість працівників у керівн. орг. АТ}}{\text{загальна кількість штатних працівників}}$
Частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року	$K_{\text{підв. квал.}} = \frac{\text{к - сть прац - в, що підвищ. кваліфік.}}{\text{загальна кількість штатних працівників}}$
Наявність об'єктів соціальної інфраструктури	1 – є наявність об'єктів соціальної інфраструктури, 0 – не має наявності
«Коефіцієнт довіри»	$K_{\text{довіри}} = \frac{\text{к - сть респонд., що висловили довіру}}{\text{загальна кількість опитуваних}}$

Абсолютні показники економічної та соціальної діяльності підприємств були перетворені у зіставну індексну форму за такими формулами:

для показників-стимуляторів, збільшення значення яких здійснює позитивний вплив на об'єкт:

$$i_{ij} = (X_{ij} - \min X_{ij}) / (\max X_{ij} - \min X_{ij}) \quad (2.1)$$

для показників-дестимуляторів, збільшенні значення яких здійснює негативний вплив на об'єкт:

$$i_{ij} = (\max X_{ij} - X_{ij}) / (\max X_{ij} - \min X_{ij}). \quad (2.2)$$

На підставі проведених розрахунків була сформована просторово-часова кореляційна матриця з 32 варіативних ознак і 112 спостережень - 16 підприємств за 7 років (додаток Б, табл. Б.1).

Результати попереднього кореляційного аналізу (додаток Б, табл. Б.2) показали відсутність значущих (більше $|0,19|$) кореляцій у ознаки X10, і мультиколінеарність ознак X17 і X18, тому ознаки X10 і X18 були виключені з подальшого аналізу.

На наступному етапі був здійснений факторний аналіз за методом головних компонент, заснований на кореляційних зв'язках. Суть даного методу полягає у зменшенні розмірності простору даних без втрати важливої інформації і виділені узагальнюючих латентних факторів, а також вимірюванні тісноти кореляційного зв'язку між ознаками.

В результаті факторного аналізу було визначено 10 головних компонент за критерієм факторних навантажень варіативних ознак (додаток Б, табл. Б.3). Репрезентативність аналізу склала 72,4%, характеристичні корні кореляційної матриці відповідають необхідним умовам: у перших трьох ознак варіація перевищує 10%, а накопичена варіація – 39,6% (додаток Б, табл. Б.4). Визначені головні компоненти і варіативні ознаки зі середнім (0,5 – 0,7) і сильним ($> 0,7$) ступенем факторних навантажень, які увійшли у їх склад, представлені у табл. 2.6.

Отримані результати факторного аналізу можна інтерпретувати таким чином: стан корпоративної соціальної відповідальності, економічної складової, гідної праці і корпоративного громадянства визначається впливом певних латентних факторів у складі таких показників:

перший фактор: X1 (коефіцієнт рентабельності операційної діяльності); X5 (продуктивність праці). Перший фактор можна інтерпретувати як «економічна складова»;

Таблиця 2.6

Головні компоненти та їх варіативні ознаки за результатами факторного аналізу, розраховано і складено автором

Код	Варіативні ознаки	Фактори									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
X1	коефіцієнт рентабельності операційної діяльності	+									
X4	коефіцієнти рентабельності продажу (ROS)						+				
X5	продуктивність праці	+									
X7	коефіцієнт співвідношення індексу продуктивності праці та індексу заробітної плати		+								
X12	індекс динаміки середньооблікової кількості штатних працівників		+								
X13	коефіцієнт працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам		+								
X14	індекс середньомісячної номінальної заробітної плати								+		
X16	коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат)		+								
X17	коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати працівників підприємства і галузі		+								
X21	коефіцієнт співвідношення витрат на утримання соціальних об'єктів і доходу від реалізації продукції							+			
X23	коефіцієнт виконання колективних договорів з питань зайнятості, оплати і охорони праці		+								
X25	коефіцієнт працівників у керівних органах АТ		+								
X26	коефіцієнт працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року		+								
X27	коефіцієнт задоволеності морально-психологічним кліматом у колективі		+		+						
X28	коефіцієнт довіри працівників керівництву підприємства		+								
X29	коефіцієнт співвідношення витрат на сплату податків і операційних витрат			+							+
X32	коефіцієнт співвідношення витрат на благодійність і доходу від реалізації продукції	+		+							

другий фактор: X12 (індекс динаміки середньооблікової кількості штатних працівників); X13 (коефіцієнт працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам); X16 (коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат); X23 (коефіцієнт виконання колективних договорів з питань зайнятості, оплати і охорони праці); X26 (коефіцієнт працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року); X27 (коефіцієнт задоволеності морально-психологічним кліматом у колективі); X28 (коефіцієнт довіри працівників керівництву підприємства). Другий фактор можна інтерпретувати як складова «Гідна праця»;

третій фактор: X29 (коефіцієнт співвідношення витрат на сплату податків і операційних витрат); X32 (коефіцієнт співвідношення витрат на благодійність і доходу від реалізації продукції). Показник X6 (індекс динаміки продуктивності праці) не доцільно враховувати, оскільки він дублює показник X5 (продуктивність праці), що увійшов у склад першого фактору. Третій фактор можна інтерпретувати як складова «Корпоративне громадянство».

У склад четвертого, п'ятого, шостого, сьомого, восьмого и десятого факторів увійшло по одному показнику – X4 (коефіцієнт рентабельності продажу (ROS), X8 (фондоозброєність), X21 (коефіцієнт співвідношення витрат на утримання соціальних об'єктів і доходу від реалізації продукції), тому вони не підлягають інтерпретації.

Визначення за допомогою факторного аналізу по методу головних компонент сукупності показників, які характеризують діяльність підприємств з впровадження гідної праці і реалізації корпоративної соціальної відповідальності, відкрило можливість побудувати науково обґрунтовану методику оцінки стану КСВ і ГП на основі інтегрального індексу з

використанням таксономічного методу¹, що дозволяє провести згортку простору ознак в один узагальнюючий індекс за формулою:

$$I_j = 1 - \frac{C_{io}}{\bar{C}_o + 2S_o} \quad (2.3)$$

де I_j – інтегральний індекс КСВ (або узагальнюючий індекс складової – «гідна праця», «корпоративне громадянство», економічна) j -го підприємства;

C_{io} – евклідова відстань між точками, що характеризують досліджувані підприємства, та еталонною точкою;

\bar{C}_o – середнє значення C_{io} ;

S_o – середнє квадратичне відхилення величини C_{io} .

Розрахунки евклідової відстані між досліджуваним об'єктом і об'єктом-еталоном здійснюються за формулою:

$$C_{io} = \left[\sum_{k=1}^n (z_{ij} - z_{io})^2 \right]^{1/2} \quad (2.4)$$

де z_{ij} – значення i -го показника для j -го підприємства;

z_{io} – еталонне значення i -го показника.

Послідовність розрахунків інтегрального індексу КСВ та узагальнюючих індексів складових має п'ять етапів (рис. 2.3).

Розрахунки значень евклідової відстані (C_{io}) між точками спостережень показників досліджуваних об'єктів і об'єкту-еталону здійснювалися на підставі відповідних показників на початок досліджуваного періоду - 2005 р. (додаток В, табл. В.1), середину досліджуваного періоду - 2008 р. (додаток В, табл. В.2) і кінець досліджуваного періоду - 2011 р. (додаток В, табл. В.3). Розрахунки значень середнього квадратичного відхилення (S_o) та інтегрального індексу

¹ Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в эконометрическом моделировании / В. Плюта. - М.: Финансы и статистика, 1989. -175 с.

КСВ досліджуваних підприємств за 2005 р., 2008 р. і 2011 р. наведені у додатку В, табл. В.4, В.5 і В.6, результати розрахунків індексу КСВ і ранги підприємств, що визначені на їх підставі, наведені у табл. 2.7.



Рис. 2.3. Алгоритм розрахунків інтегрального індексу КСВ та узагальнюючих індексів складових, розробка автора

Дана методика дозволяє надавати комплексну оцінку стану корпоративної соціальної відповідальності та її складових - гідної праці, економічної складової і корпоративного громадянства - з використанням інтегрального і узагальнюючих індексів. Однак ця методика досить складна, потребує спеціальних знань – методики факторного аналізу з використанням аналітичної програми Statistica10 і таксономічного аналізу з використанням програми Excel.

Таблиця 2.7

**Інтегральні індекси КСВ і ранги досліджуваних підприємств
за 2005, 2008 і 2011 роки, що визначені за методом таксономії,
розраховано і складено автором**

		2005		2008		2011	
		I _{КСВ}	Ранг	I _{КСВ}	Ранг	I _{КСВ}	Ранг
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,789	3	0,880	1	0,862	1
2	ПАТ «Одескабель»	0,759	4	0,734	3	0,788	3
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,814	2	0,613	11	0,667	6
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,655	5	0,513	16	0,560	16
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,644	6	0,646	8	0,680	5
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,879	1	0,763	2	0,852	2
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,632	8	0,700	4	0,730	4
8	ПАТ «Зонт»	0,616	13	0,599	15	0,599	14
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	0,611	14	0,621	10	0,635	11
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,587	16	0,604	13	0,586	15
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,617	12	0,632	9	0,640	9
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,629	9	0,649	7	0,643	8
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,602	15	0,612	12	0,617	12
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,640	7	0,662	5	0,636	10
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,622	10	0,601	14	0,606	
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,619	11	0,652	6	0,658	7

Враховуючи це, для широкого практичного використання нами розроблено на основі даної методики формули розрахунків інтегральних індексів КСВ та її складових (гідної праці та ін.) на основі значень факторних навантажень відповідних показників:

Інтегральний індекс КСВ $I_{КСВ}$:

$$I_{КСВ} = 0,68 * k_{роп} + 0,73 * i_{пп} + 0,64 * i_{чп} + 0,58 * k_{фоп} + 0,69 * k_{чап} + 0,58 * k_{зп} + 0,87 * i_{кд} + 0,67 * k_{дов} + 0,65 * k_{под} + 0,72 * k_{бв} \quad (2.5)$$

де - $k_{роп}$ - коефіцієнт рентабельності операційної діяльності;

$k_{пп}$ - індекс продуктивності праці;

- $i_{чп}$ - індекс середньооблікової чисельності штатних працівників;
- $k_{фоп}$ - коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат;
- $k_{уп}$ - коефіцієнт працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
- $k_{зп}$ - коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати працівників підприємства і галузі;
- $i_{кд}$ - коефіцієнт виконання колективних договорів з питань зайнятості, оплати і охорони праці;
- $k_{дов}$ - коефіцієнт довіри працівників керівництву підприємства;
- $k_{под}$ - коефіцієнт співвідношення витрат на сплату податків і операційних витрат;
- $k_{бв}$ - коефіцієнт співвідношення витрат на благодійність і доходу від реалізації продукції.

Узагальнюючий індекс складової «гідна праця» $I_{гп}$:

$$I_{гп} = 0,64 * i_{чп} + 0,74 * i_{уп} + 0,56 * k_{фоп} + 0,86 * i_{кд} + 0,79 * k_{пк} + 0,61 * k_{задов} + 0,67 * k_{дов} \quad (2.6)$$

де $i_{чп}$ - індекс динаміки середньооблікової чисельності штатних працівників;

$i_{уп}$ - коефіцієнт працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам;

$k_{фоп}$ - коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат;

$i_{кд}$ - коефіцієнт виконання колективних договорів з питань зайнятості, оплати і охорони праці;

$k_{пк}$ - коефіцієнт працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року;

$k_{задов}$ - коефіцієнт задоволеності морально-психологічним кліматом у колективі;

$k_{дов}$ - коефіцієнт довіри працівників керівництву підприємства.

Узагальнюючий індекс економічної складової I_e :

$$I_e = 0,68 * k_{роп} + 0,73 * i_{пп} \quad (2.7)$$

де - $k_{роп}$ - коефіцієнт рентабельності операційної діяльності;

$k_{пп}$ - індекс продуктивності праці.

Узагальнюючий індекс складової «корпоративне громадянство» $I_{кг}$:

$$I_{кг} = 0,65 * k_{под} + 0,72 * k_{бв} \quad (2.8)$$

де - $k_{под}$ - коефіцієнт співвідношення витрат на сплату податків і операційних витрат;

$k_{бв}$ - коефіцієнт співвідношення витрат на благодійність і доходу від реалізації продукції.

Значення інтегрального індексу КСВ і узагальнюючих індексів складових – економічної, «гідної праці» і «корпоративного громадянства» можуть варіювати від 0 до n , де n – кількість показників.

Розрахунки інтегральних індексів КСВ досліджуваних підприємств за методикою автора надані у додатку В. табл. В.7, індекси КСВ і ранги підприємств, що визначені на їх підставі, наведені у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Інтегральні індекси КСВ і ранги досліджуваних підприємств за 2005, 2008 і 2011 роки, що визначені за методикою автора, розраховано і складено автором

1	2	2005		2008		2011	
		3	4	5	6	7	8
		$I_{КСВ}$	Ранг	$I_{КСВ}$	Ранг	$I_{КСВ}$	Ранг
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	3,965	1	3,983	1	3,579	1
2	ПАТ «Одескабель»	3,367	4	3,286	3	3,286	3
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	3,407	3	2,762	11	2,762	11
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	3,176	6	2,627	13	2,627	13
5	ПАТ «Одеський коровай»	3,252	5	3,012	5	3,012	5
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	3,783	2	3,556	2	3,556	2
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	3,053	8	2,995	6	2,995	6
8	ПАТ «Зонт»	2,742	14	2,541	15	2,541	15
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	2,962	9	2,971	7	2,971	7
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	2,696	16	2,535	16	2,535	16

Продовження таблиці 2.8

1	2	3	4	5	1	2	3
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	2,870	13	2,831	9	2,831	9
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	3,112	7	3,083	4	3,083	4
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	2,708	15	2,696	12	2,696	12
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	2,933	10	2,831	10	2,831	10
15	ПАТ «Верстатонормаль»	2,879	11	2,598	14	2,598	14
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,619	11	2,918	8	0,658	7

Дані аналітичних таблиць 2.7 і 2.8 свідчать про значний збіг значень індексів КСВ досліджуваних підприємств, що розраховані за методом таксономії і методом автора, а діаграми (рис. 2.4 – 2.6) надають можливість наочно переконатися у цьому.

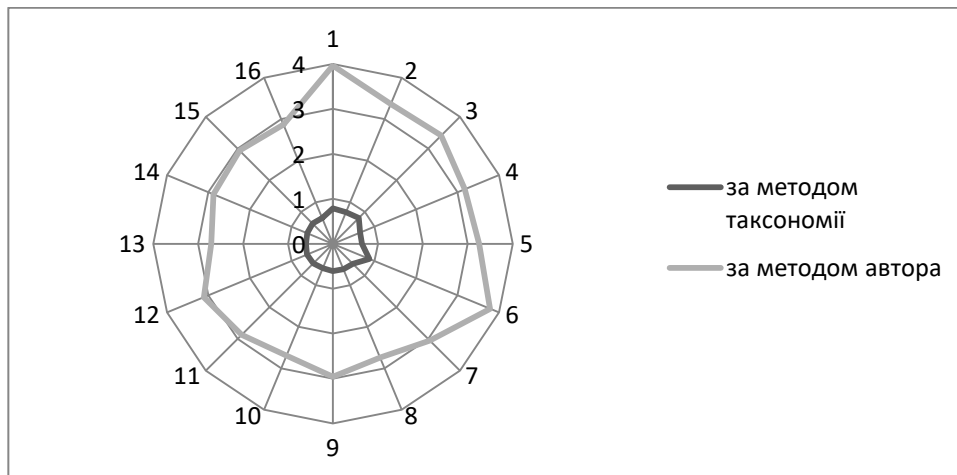


Рис. 2.4. Інтегральні індекси КСВ досліджуваних підприємств за 2005 р., розробка автора

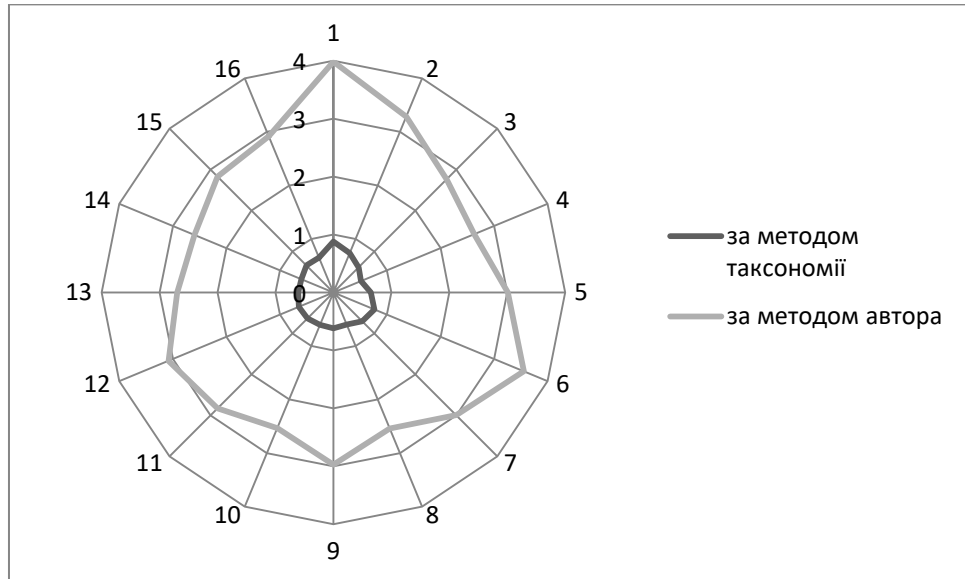


Рис. 2.5. Інтегральні індекси КСВ досліджуваних підприємств за 2008 р., розробка автора

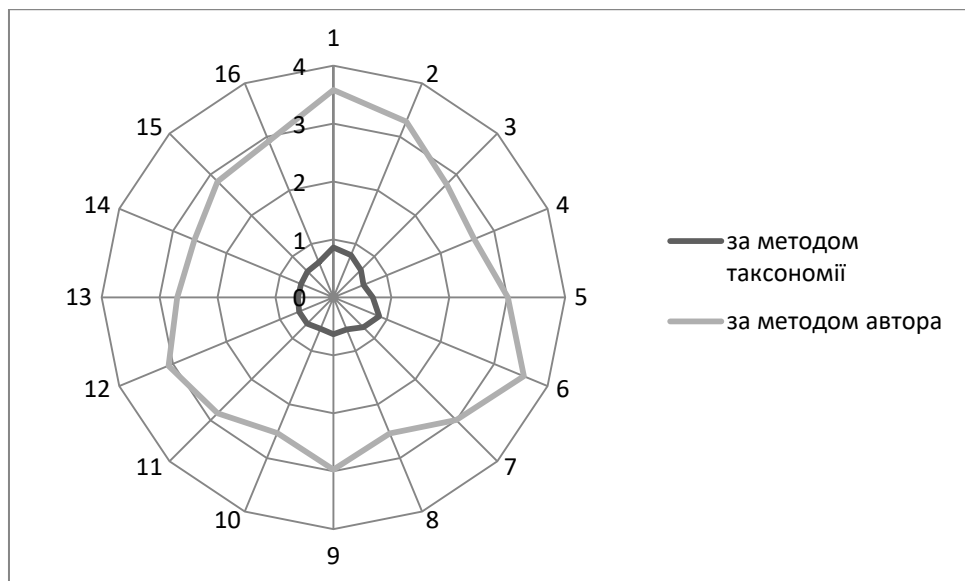


Рис. 2.6. Інтегральні індекси КСВ досліджуваних підприємств за 2011 р., розробка автора

Незважаючи на різні діапазони варіацій індексів, що було пояснено вище, збіг характеру варіацій свідчить про адекватність обох методик. Для математичного обґрунтування цього був проведений порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ досліджуваних підприємств за 2011 рік (табл. 2.9), що

розраховані за цими двома методами з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена за формулою (2.7):

$$r = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{n^3 - n} = 1 - 6 \frac{74}{16^3 - 16} = 0,8912 \quad (2.7)$$

де d - різниця між рангами спостережень;

n - число спостережень ($n = 16$).

Таблиця 2.9

Порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ досліджуваних підприємств за 2011 р., що визначені за методом таксономії і за методикою автора, розраховано і складено автором

		Ранг ₁ (за методом таксономії)	Ранг ₂ (за методикою автора)	$d = \text{Ранг}_1 - \text{Ранг}_2$	d^2
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1	1	0	0
2	ПАТ «Одескабель»	3	3	0	0
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	6	11	-5	25
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	16	13	3	9
5	ПАТ «Одеський коровай»	5	5	0	0
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2	2	0	0
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	4	6	-2	4
8	ПАТ «Зонт»	14	15	-1	1
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	11	7	4	16
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	15	16	-1	1
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	9	9	0	0
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	8	4	4	16
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	12	12	0	0
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	10	10	0	0
15	ПАТ «Верстатонормаль»	13	14	-1	1
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	7	8	1	1
	Σ				74

Для оцінки значимості отриманого результату було перевірено нульову гіпотезу при рівні значущості $\alpha = 0,05$, для чого було обчислено критичну точку за формулою:

$$T_{кр} = t(\alpha, k) \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} \quad (2.8)$$

де n – число спостережень;

r - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена;

$t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стюдента, за рівнем значущості $\alpha = 0,05$ і числу ступенів свободи $k = n - 2 = 16 - 2 = 14$.

По таблиці Стюдента знаходимо $t(\alpha, k)$:

$$t(\alpha, k) = (0,05; 14) = 2.16037$$

$$T_{кр} = 2.16 \sqrt{\frac{1 - 0,89^2}{16 - 2}} = 2.16 \sqrt{\frac{1 - 0,079}{14}} = 2.16 \sqrt{0,0658} = 2.16 \times 0,2565 = 0,554$$

Оскільки $T_{кр} < r$, нульова гіпотеза відхиляється, це означає, що між рангами, які визначені за обома методами, існує значущий кореляційний зв'язок. Це означає, що кореляція статистично значима, тобто адекватність запропонованої економіко-математичної моделі оцінки стану КСВ і ГП підтверджено.

Таким чином, можна констатувати, що запропонований методологічний підхід комплексної оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності з використанням інтегрального і узагальнюючих індексів на основі науково обґрунтованої системи індикаторів дає можливість здійснювати вимірювання, аналіз, оцінку і порівняння стану КСВ, а також гідної праці, економічної складової і корпоративного громадянства на основі даних фінансової і статистичної звітності підприємств. Ця методика була апробована при оцінці стану КСВ і ГП на шістнадцяти економічно активних підприємств Одеської області і отримала позитивні оцінки фахівців. Це надало можливість здійснити перевірку гіпотез, що були висунуті у п.п.2.3. Перша гіпотеза, що належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки індекси стану КСВ і стану ГП знаходяться у значному кореляційному зв'язку, підтверджена. Друга гіпотеза, що стан

корпоративної соціальної відповідальності і стан гідної праці знаходяться у значному кореляційному зв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив, також підтверджена повністю. Третя гіпотеза, що участь працівників у власності та управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, підтверджена частково, тільки в аспекті участі працівників в управлінні підприємствами.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА СТАНУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Гідна праця в Україні: здобутки і виклики

Україна, як член МОП, є учасником всесвітнього руху за впровадження гідної праці. З метою просування концепції гідної праці МОП розробила рамкову Програму, на основі якої розробляються відповідні національні програми, у т.ч. і для України. Перша Програма гідної праці МОП для України, метою якої було сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, була реалізована у 2006-2007 роках. Друга Програма гідної праці була для України підписана МОП і Національними партнерами на 2008—2011 рр. Метою цієї Програми було визначено «сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні»¹. У 2012 р. МОП і Національними партнерами була підписана третя Програма гідної праці для України на 2012—2015 рр., в рамках якої виконується 10 проектів технічного співробітництва МОП в Україні, у т.ч.:

- Проект МБП "Удосконалення колективних переговорів та дотримання трудового законодавства в Україні",
- Проект ЄС-МБП "Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами",
- Проект ЄС-МБП в Україні "Рівність жінок і чоловіків у світі праці",
- Міжнародна програма з викоренення дитячої праці (МОП-ІПЕК),
- Діяльність МОП з питань запобігання ВІЛ/СНІД у сфері праці,

¹ Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008-2011 рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Forms/default.aspx>

- "Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості"¹.

У 2009-2012 рр. МОП спільно з ЄС реалізовували проєкт «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» (MAP) в 10 країнах, у т.ч. в Україні. По завершенні проєкту була опублікована аналітична доповідь «Профіль Гідної Праці в Україні», в якій дана оцінка стану і намічені шляхи її подальшого розвитку за такими основними аспектами: економічний та соціальний контекст, можливості щодо зайнятості, заробітна плата, умови і безпека праці, дотримання прав трудящих, соціальний захист і соціальний діалог².

У Доповіді відзначено певний прогрес України у впровадженні концепції гідної праці. Основні її положення, визначені МОП, досить повно й усебічно представлені у нормативно правових актах України, що регулюють відносини у сфері праці та соціальної політики. Програма гідної праці та Глобальний пакт МОП про робочі місця відображені у стратегічних програмах Федерації профспілок України та Конфедерації роботодавців України. Поряд з тим існує чимало досить гострих невирішених проблем, які потребують глибокого аналізу і розробки шляхів розв'язання.

Прогрес у забезпеченні гідної праці значною мірою визначається станом економіки. У момент проголошення незалежності у 1991 р. Україна, на думку багатьох експертів, зі всіх республік СРСР мала найсприятливіші економічні можливості для динамічного соціального прогресу, проте розпорядилася вона одержаним спадком украй нераціонально. Розвиток країни був направлений не шляхом розбудови сучасної правової соціальної держави і соціально спрямованої економіки, а шляхом кланово-олігархічного капіталізму зі

¹ МОП в Україні: Напрями діяльності [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx>

² Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.confedu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.confedu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)

створенням відповідній його природі системи управління. Прискорена приватизація державного майна супроводжувалася фінансовими спекуляціями, аферами фінансових пірамід, "прокручуванням" банками бюджетних коштів, операціями на різниці валютних курсів та іншими відверто кримінальними методами збагачення, а також нелегальним вивезенням капіталів за кордон. Державні урядовці, з одного боку, стали частиною підприємницької сфери, а з іншого - найбільш успішним був той бізнес, який мав доступ до державних ресурсів, або «лобістів» в органах держави¹.

Об'єктивні труднощі, пов'язані з відривом України із єдиного народногосподарського комплексу СРСР, посилювалися політикою колишнього керівництва держави з реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки за рецептами МВФ, яка включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі, в першу чергу зовнішньої. Це завдало важкої шкоди соціально-економічному розвитку країни, внаслідок чого вона була відкинута на 30—50 років назад. За мирних часів в усій економічній історії людства такого ще не було ніколи: за глибиною падіння виробництва, за тривалістю та іншими негативними параметрами українська криза побила усі сумнозвісні рекорди. Як стверджує колишній заступник секретаря Ради національної безпеки і оборони України д.е.н., проф. В. А. Гошовська, за чотири роки Великої Вітчизняної війни Україна втратила 40% свого економічного потенціалу, а за перші сім років «ринкових перетворень» - майже 70%².

Валовий внутрішній продукт України за період 1991-1998 років скоротився у 2,5 рази і після наступних дев'яти років зростання ледь сягнув у

¹ Зверяков М. І. Сучасна економіка як об'єкт економічної теорії. / М. І. Зверяков - Одеса: Пальміра, 2008, С. 58.

² Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. / В. А. Гошовська - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004, С. 114.

2008 р. 74,2% від рівня 1990 р., але внаслідок світової економічної кризи знову різко знизився у 2009 р. і дорівнював у 2012 р. 69,4% від рівня 1990 р. (рис. 3.1).

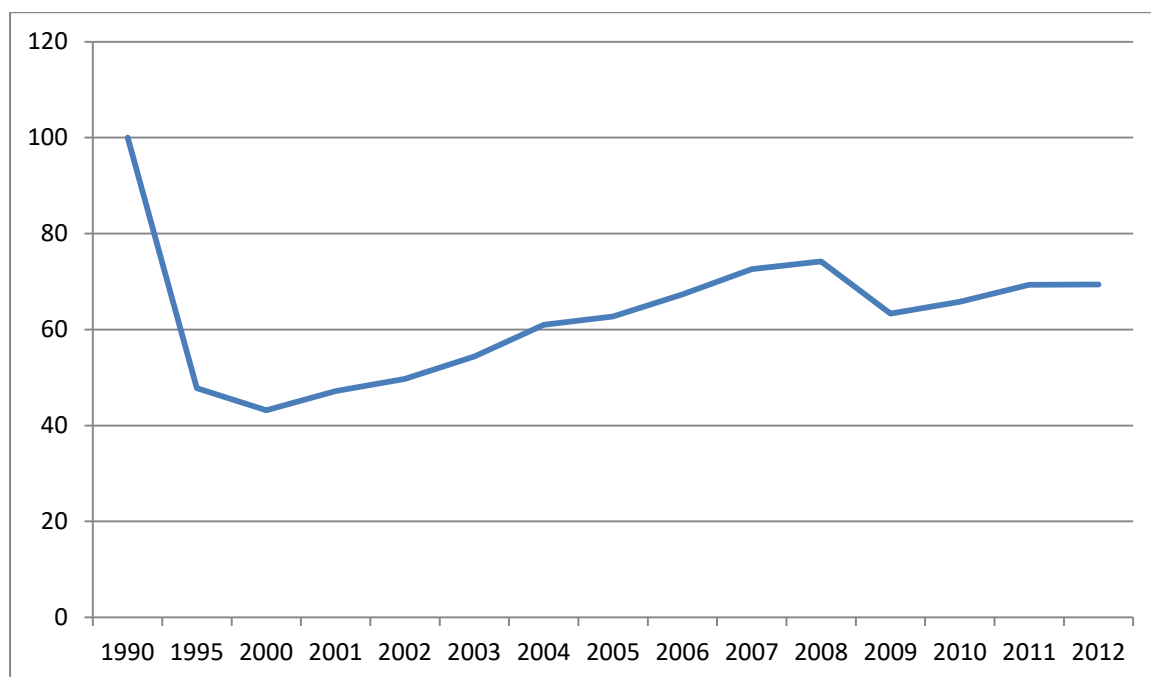


Рис. 3.1. Індеси фізичного обсягу валового внутрішнього продукту України (відсотків до 1990 року), складено автором за даними [1]

На рубежі XX-XXI століть почався поступовий підйом економіки: ВВП у розрахунку на душу населення збільшився з 3436 грн. в 2000 р. до 28488 грн. в 2011 р. (табл. 3.1). Але за показником валового національного доходу, що визначає економічні можливості стійкого розвитку, згідно з даними ООН Україна перебуває на 100 місці з 194 країн, які обстежуються, та істотно відстає навіть від колишніх радянських республік Прибалтики, Російської Федерації, Білорусі та Казахстану (табл. 3.2).

¹ Статистичний щорічник України за 2012 р. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держаналітінформ, 2013, С. 30.

Таблиця 3.1

Основні показники економічної складової гідної праці в Україні у 2005-2012 роках, складено автором за даними статистичних щорічників України за відповідні роки

Показники	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	У середньому	2012/2005
ВВП (у фактичних цінах), млрд. грн.	441,5	537,7	720,7	948,1	913,3	1082,6	1302,1	1408,9	919,4	3,19
Індекс ВВП (до попереднього року, %)	102,7	107,3	107,9	102,3	85,2	104,2	105,2	100,2	101,9	X
ВВП (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.	9372	11492	15496	20495	19832	23600	28488	30900	19961	3,3
ВВП (у фактичних цінах) у розрахунку на одного зайнятого, грн.	21347	26249	34477	45205	45234	53418	56623	56624	42397	2,7
Індекс ВВП (у фактичних цінах) у розрахунку на одного зайнятого (до попереднього року, %)	100,8	107,1	107,0	102,0	88,5	103,8	105,4	100,3	101,9	X
Індекс продукції промисловості (до попереднього року, %)	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1	111,2	107,6	98,2	100,9	X
Частка підприємств, які одержали прибуток, %	65,8	66,5	67,5	62,8	60,1	59,0	65,1	64,5	63,9	X
Частка збиткових підприємств, %	36,5	34,7	33,4	39,1	39,9	41,0	34,9	35,5	36,1	X
Рентабельність операційної діяльності, %	7,0	6,6	6,8	3,9	3,3	4,0	5,9	5,0	5,3	X
Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, %	5,5	5,8	5,8	4,9	1,8	3,5	4,7	3,3	4,4	X
Ступінь зносу основних засобів, %	49,0	51,5	52,6	61,2	60,0	74,9	76,1	78,6	58,2	1,2
Частка інноваційно активних промислових підприємств, %	12,1	12,4	14,2	13	12,8	13,8	16,2	17,4	13,9	1,4
Капітальні інвестиції, млрд. грн.	111,2	148,9	222,7	272,1	192,9	189,1	259,9	293,7	211,3	2,6
Коефіцієнт співвідношення капітальних інвестицій до ВВП	0,2519	0,2769	0,309	0,287	0,2112	0,1747	0,1996	0,2085	0,24	0,83

Таблиця 3.2

**Індекс людського розвитку та його складових країн
колишнього СРСР у 2011 р., складено автором за даними [1]**

Країни	Рейтинг за ІЛР	Значення ІЛР	ВНД на одну особу (в дол. США за ПКС на 2005 р.)	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	Середня тривалість навчання (років)
Країни з високим рівнем людського розвитку					
Естонія	34	0,835	16 799	74,8	12,0
Літва	40	0,810	16 234	72,2	10,9
Латвія	43	0,805	14 293	73,3	11,5
Білорусь	65	0,756	13 439	70,3	9,3
Росія	66	0,755	14 561	68,8	9,8
Казахстан	68	0,745	10 585	67,0	10,4
Грузія	75	0,733	4 780	73,7	12,1
Україна	76	0,729	6 175	68,5	11,3
Вірменія	86	0,716	5 188	74,2	10,8
Азербайджан	91	0,700	8 666	70,7	8,6
Країни із середнім рівнем людського розвитку					
Туркменістан	102	0,686	7 306	65,0	9,9
Молдова	111	0,649	3 058	69,3	9,7
Узбекистан	115	0,641	2 967	68,3	10,0
Киргизстан	126	0,615	2 036	67,7	9,3
Таджикистан	127	0,607	1 937	67,5	9,8

У результаті прискореної приватизації народна власність, створена самовідданою працею кількох поколінь, була практично безплатно передана приватним власникам: було приватизовано державного майна на 120 млрд. грн., але в державну казну від цього надійшло лише близько 6 млрд. грн.² У ряді випадків нові так звані «ефективні власники» не проявляють заінтересованості

¹ Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Tables.pdf

² Осовий Г.В. Заробітна плата як дзеркало чесноти держави, порядності роботодавців і сили профспілок/ Г.В. Осовий // Профспілки України. – 2002. - № 5, С. 19-20

вкладати кошти в розвиток підприємств і масово виводять капітал за кордон в офшорні зони: за період 2000-2008 рр. кумулятивний відтік капіталу з країни становив 82 млрд. дол., що у 2,3 разу перевищує обсяг прямих інвестицій¹. Лише протягом 2010-11 рр. українські банки перерахували в офшори 53 397 млн. дол. США (більш ніж 400 млрд. грн.), що перевищує дохідну частину державного бюджету на 2012 рік - 367 млрд. грн. Поряд з тим у деякі роки внесок крупного бізнесу у суму зібраних податків був менше 25%². Відтік капіталів у офшорні зони супроводжувався збільшенням зовнішньої заборгованості, яка досягла у 2009 р. критичного рівня - 90% ВВП, але потім дещо знизилася до 129 млрд. дол. (74% ВВП) у середині 2012 р.³

Істотний негативний вплив здійснює «тінізація» економіки, в середовищі якої набули поширення такі неприйнятні елементи економічної поведінки, як випуск свідомо неякісної продукції, виготовлення і збут контрафактних товарів-сурогатів відомих торговельних марок, порушення правил торгівлі, необґрунтоване завищення цін, обман клієнтів, невиконання договірних зобов'язань, ухилення від сплати податків, неправдива реклама і так далі.

Задекларована владою інвестиційно-інноваційна модель розвитку не знайшла практичного застосування внаслідок низького рівня інвестиційної діяльності: у 2000-2010 рр. відношення суми інвестицій в основний капітал до ВВП складав у середньому 19,3% на рік, середньорічні темпи приросту інвестицій в основний капітал - 11,3%. За оцінками Міністерства економіки України, загальна потреба в інвестиціях на структурну перебудову економіки України становить від 140 до 200 млрд. дол. США, а щорічна потреба —

¹ Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. - К.: НІСД, 2011. - 31 с. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/public/File/2011_table/1201_dop.pdf

² Там само.

³ The Central Intelligence Agency: Country Comparison: Debt – external [Electronic Resource]. – Mode of access: https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2079_rank.html

близько 20 млрд. дол. США. (160 млрд. грн.), інвестувалося ж на протязі 2000-2010 рр. у середньому 105,7 млрд. грн. (13,2 млрд. дол.), тобто при нинішніх обсягах інвестицій на структурну перебудову економіки буде потрібно приблизно 13 років.

Галузева структура економіки не відповідає вимогам економічної та соціальної стабільності. Переважаючими галузями є добувна промисловість, хімія і металургія, які базуються на III (індустріальному) технологічному укладі. Знос основних фондів у промисловості перевищив у 2012 р. 64% (табл. 3.1). Спостерігається зміна структури робочої сили у бік збільшення частки некваліфікованої робочої сили, що свідчить про домінування в економіці України застарілих технологій і недостатнє впровадження інноваційних процесів.¹

Китай за роки реформ створив 15 нових галузей промисловості, а в Україні за цей час на межі зникнення опинилося 8 наукомістких промислових галузей, в яких виробництво знизилося більш ніж на 30%.² За останні роки позиції України у світі істотно погіршали. За рейтингом конкурентоспроможності, що щорік розраховується Всесвітнім економічним форумом для 148 країн світу, Україна в опустилася з 69 міста у 2006 р. на 84 місце у 2012 р.³

Реформуючи економіку за рецептами МВФ, керівники України, що змінювали один іншого, проводили політику найбільшого сприяння первинному

¹ Ємельяненко Л.М. Відтворення інтелектуального потенціалу нації як провідний чинник збалансування інноваційно-технологічного і соціально-економічного розвитку / Л.М. Ємельяненко // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. НАН України і Мінпраці та соцполітики України. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21-22, С.11.

² Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). / М.А. Павловський. – К.: Техніка, 2001, С. 16.

³ The Global Competitiveness Index data platform [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/GCR2013-14/GCR_CountryHighlights_2013-2014.pdf

нагромадженню капіталу. Великі приватизовані підприємства були, по суті, звільнені навіть від елементарної соціальної відповідальності перед суспільством - сплати податків: надходження до держбюджету від цього сектора становили в окремі періоди всього лише чверть від загальної суми податкових надходжень. Неоліберальна модель ринкових перетворень за принципом "реформи сьогодні, а соціальний розвиток завтра" виявилася не просто помилковою, а глибоко деструктивною, внаслідок чого були підірвані і економіка, і соціальна сфера.

Соціально-економічна криза 1990-х років вельми негативним чином відбилася на стані людського потенціалу, який у сучасних умовах є визначальним фактором стійкого розвитку. Індекс людського розвитку (ІЛР) України у 1990-1995 рр. знизився на 46 пунктів і досягнув колишнього рівня лише через 11 років (рис. 3.2). За показником ІЛР Україна у 2011 р. знаходилася на 67 місці у світі і на 8 місці серед колишніх республік СРСР (табл. 3.2).



Рис. 3.2. Індекс людського розвитку України у 1990-2012 рр.,
складено автором за даними [1]

¹ Country Profile: Human Development Indicators: Ukraine [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/UKR.html>

Серед основних напрямів впровадження гідної праці МОП визначила забезпечення продуктивної зайнятості. Можливість отримати роботу і заробляти собі на життя працею є одним із основоположних прав людини. Право на працю зафіксовано у Конституції України¹ і розкривається в Кодексі Законів України про працю², Законах України «Про зайнятість населення»³, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»⁴, Указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України.

Згідно із законом України «Про зайнятість населення» (ст. 1), продуктивна зайнятість - зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій. Однак у справі практичної реалізації конституційного права на працю в Україні існує чимало гострих проблем. «Знижується рівень економічної активності населення, скорочується зайнятість у базових галузях економіки, які є становим хребтом економіки, бюджетоутворюючим фактором і де використовується легальна кваліфікована праця. Натомість зростає зайнятість у неформальному секторі економіки з переважно некваліфікованою та низько кваліфікованою працею, а також кількість самостійно зайнятих осіб, відчувається нестача кваліфікованих працівників на підприємствах, відбувається зростання рівня прихованого безробіття», - йдеться у доповіді ФПУ Президентіві України.⁵

¹ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради. - 1996. - № 30, ст. 43.

² Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.71 № 322-VIII зі змінами // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375.

³ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // ВВР, 2013, № 24, ст.243.

⁴ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України N 1533-III, 02.03.2000 (ВВР), 2000, N 22, ст.171.

⁵ Праця в Україні. Національна профспілкова доповідь Президенту України [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/presscentre/news/379.html>

Внаслідок кризи 1990-х років Україна зазнала нову для себе гостру соціальну проблему – безробіття, втративши 10 млн. робочих місць кваліфікованої праці. У міру подолання падіння виробництва з кінця 1990-х років безробіття почало скорочуватися - з 12,4% у 2000 р. до 6,9% у 2007 р. (табл. 3.3), і соціально небезпечний рівень безробіття - 7% - був подоланий, але внаслідок світової економічної кризи знову зріс у 2009 р. до 9,6% і не опустився нижче 8%. Рівень зайнятості населення залишається доволі низьким порівняно з середнім показником для Центральної та Південно-Східної Європи.

За період 1991-2009 рр. відбулося зростання некваліфікованої зайнятості на 1,5 млн. осіб, внаслідок чого частка працівників найнижчої кваліфікації збільшилася з 16,9% до 23,2%¹ Для ринку праці України характерна висока частка прихованого безробіття, поширення нелегальної зайнятості і трудової міграції, зростання вимушеної неповної зайнятості, яка проявляється у тимчасовому скороченні робочого дня чи робочого тижня, використанні вимушених відпусток без збереження заробітної плати. У 2012 році 1,3% працівників (136,8 тис. осіб) в Україні знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати, а 7% (736,8 тис. осіб) були переведені на роботу на умовах неповного робочого часу², тому реальний рівень безробіття значно вищий. Широкого масштабу набула трудова еміграція, основними причинами якої є брак робочих місць, низький рівень оплати праці і обмежені можливості реалізації власного трудового потенціалу, що веде не тільки до втрат суспільного продукту в сьогоденні, але і може негативно відбитися на динаміці економічного зростання країни в майбутньому.

¹ Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009, С. 3.

² Праця України у 2012 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2013, С.12.

Таблиця 3.3

Основні показники стану гідної праці в Україні у 2005-2012 роках,
складено автором статистичних щорічників України за відповідні роки

Показники	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	У серед- ньому	2012/ 2005
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Рівень безробіття (за методологією МОП), % до економічно активного населення у працездатному віці	7,8	7,4	6,9	6,9	9,6	8,8	8,6	8,1	8,0	1,038
Динаміка рівня безробіття (до попереднього року)	0,848	0,949	0,932	1,000	1,391	0,917	0,977	0,942	0,995	X
Заробітна плата, млн. грн.	216600	268631	351936	470464	451343	540651	636722	718159	456813	3,3
Частка заробітної плати у ВВП (%)	36,3	38,1	38,7	38,6	39,9	42,4	40,6	42,1	39,6	1,2
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	806	1042	1351	1806	1906	2239	2633	3 026	1851,138	3,8
до попереднього року	1,367	1,292	1,297	1,337	1,055	1,2	1,176	1,149	1,234	X
Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників підприємств промисловості, грн.	967	1212	1554	2017	2117	2580	3120	3500	2133,375	3,6
% до попереднього року	123,4	125,3	128,2	129,8	105,0	121,9	120,9	112,2	120,8	X
Динаміка реальної заробітної плати, %	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	110,19	X
Мінімальна заробітна плата (середньозважена), грн.	300,0	365,0	430,0	533,0	643,2	888,0	972,5	1098	653,7	3,7
Коефіцієнт співвідношення мінімальної і середньомісячної зарплати	0,37	0,35	0,32	0,30	0,34	0,39	0,37	0,36	0,35	X
Прожитковий мінімум для працездатної особи (середньозважена величина), грн.	453,0	495,0	553,8	649,5	681,5	888,0	972,5	1134	728,4	2,5

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Коефіцієнт співвідношення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму для працездатної особи (на кінець року, %)	66	74	78	82	94	100	100	97	86	X
Коефіцієнт співвідношення середньомісячної зарплати до прожиткового мінімуму для працездатної особи (на кінець року, %)	178	206,2	237,9	270	256,2	252,1	270,7	266,8	240,0	1,5
Заборгованість із виплати заробітної плати на початок року, млн. грн.	1111,2	960,3	806,4	668,7	1188,7	1473,3	1240,1	993	1055,2	0,894
Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня до фонду оплати праці за грудень попереднього року, %	13,8	8,2	5,4	3,4	5,3	6,2	4,3	0,2	5,8	0,422
Частка працівників, яким зарплата нарахована у межах прожиткового мінімуму, %	10,7	7,6	5,5	13,4	8,2	7,2	5,6	5,2	7,9	0,486
Частка населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць, нижчими від прожиткового мінімуму, %	64,0	58,3	37,6	23,1	23,0	30,7	13,7	14,1	33,1	0,220
Співвідношення грошових доходів 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення	5,5	5,5	4,0	4,1	4,0	4,0	3,8	3,6	4,313	0,655
Частка працівників, які навчались новим професіям, %	2,8	2,6	2,7	2,6	1,9	2,0	2,0	2,0	2,325	0,714
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, %	8,5	8,6	9,2	9	8,3	8,6	9,1	9,5	8,85	1,118
Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, на кінець року, %	27,4	27,5	27,5	27,5	27,8	27,9	27,9	27,9	27,7	1,018

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кількість потерпілих з утратою працездатності на один робочий день і більше та зі смертельним наслідком, тис. осіб на 1000 працюючих	1,8	1,7	1,6	1,4	1,2	1,2	1,1	1,0	1,4	0,5556
у тому числі зі смертельним наслідком	0,084	0,083	0,093	0,08	0,055	0,056	0,058	0,057	0,071	0,679
Кількість зареєстрованих колективних договорів	95634	95678	95781	95656	94964	105014	98 514	101712	97869	1,064
% до попереднього року	1,000	1,000	1,001	0,999	0,993	1,106	0,938	1,032	1,009	X
Частка працівників, охоплених колективними договорами, %	82,1	82,7	82,4	83,4	83,9	81,6	81,6	81,4	82,4	0,991
Кількість колективних трудових спорів, зареєстрованих НСПП	67	56	49	72	76	64	84	102	71,3	1,522

Важливий аспект продуктивної зайнятості - сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці. Право громадян на професійне навчання зафіксовано у Законі України про зайнятість населення (ст. 8). В Україні традиційно зберігається високий рівень загальної освіти і професійної підготовки населення: за даними ООН, валовий показник охоплення населення навчанням складає 90%, що є вищим, ніж у багатьох розвинених країнах.¹ Поряд з тим в системі освіти і професійної підготовки проявляються і негативні тенденції: спостерігається перекис структури підготовки кадрів у бік вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації, де кількість осіб, які навчалися, зросла з 881 тис. у 1990/91 н.р. до 1825 тис. у 2012/13 н.р. (2,1 рази), у той же час кількість осіб, які навчалися у професійно-технічних навчальних закладах, скоротилася з 127 тис. у 1990/91 н.р. до 93 тис. у 2012/13 н.р. (1,4 рази)², внаслідок чого на тлі загального безробіття (у т.ч. серед випускників ВНЗ) виник дефіцит кваліфікованих кадрів по багатьох робітничих професіях в галузях, що становлять матеріально-технологічну базу інноваційних чинників зростання.

Низька якість робочих місць обумовлює зниження попиту на кваліфікованих працівників, що перешкоджає реалізації права на розвиток професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійний ріст та особистісний розвиток персоналу. Більш того, відбувається професійна і соціальна деградація працівників: у 2000-2009 рр. в Україні значно зменшилась чисельність технічних службовців (на 13%), фахівців (на 21%), операторів та складальників устаткування і машин (на 33%), кваліфікованих аграріїв (на 63%)

¹ Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Tables.pdf

² Статистичний щорічник України за 2012 р. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держаналітінформ, 2013, С. 426.

і зросла частка працівників найнижчої кваліфікації - з 16,9 % до 23,2 %.¹ Роботодавці не виявляють належної турботи про підготовку кваліфікованих робітничих кадрів, хоча у статті 69 Господарського кодексу України вказується: «Підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами»². Але на практиці роботодавці практично не несуть відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації найманих працівників. За останні 20 років кількість працівників промисловості, які підвищили свою кваліфікацію, скоротилася у 2,3 рази, що негативно впливає на рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Частка працівників, які підвищили свою кваліфікацію протягом 2005-2012 рр., становить близько 8,9% їх середньооблікової чисельності, тобто періодичність підвищення кваліфікації становить один раз на 11,2 років, у той же час у країнах ЄС - один раз на 1,5 – 2 роки. За показником навчання на робочому місці Україна посідала у 2012 р. 100-е місце з 148 країн, що обстежуються Всесвітнім економічним форумом³. Фінансування професійного навчання складає в середньому близько 2 грн. на одного працівника, тобто не більше 0,3% витрат на оплату праці, хоча згідно з постановою Кабінету Міністрів «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку»⁴ підприємство може включати у валові витрати виробництва й обігу витрати на професійне навчання в розмірі до 2% фонду оплати праці. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України,

¹ Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009, С. 3.

² Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року 436-IV.

³ The Global Competitiveness Index data platform [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/GCR2013-14/GCR_CountryHighlights_2013-2014.pdf

⁴ Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.1997 р. № 1461 // Праця і зарплата. - 1998. - № 1, С. 7-8.

роботодавцями та профспілками на 2010 – 2012 рр. передбачає, що підвищення кваліфікації працівників має відбуватися з періодичністю 1 раз у 5 років¹, але це положення не виконується.

Головна причина цього – відсутність належної системи планування підготовки кадрів, панування ринкової стихії у сфері освіти. У Програмі гідної праці для України на 2012-2015 роки пропонується підвищити роль соціальних партнерів у «визначенні найбільш доречних форм і змісту навчання для наявних можливостей щодо зайнятості», відродження системи учнівства і профпідготовки для старшокласників, розроблення програм соціальної інтеграції, орієнтованих на молодь із соціально неблагополучних сімей².

Отримання працівниками належної заробітної плати, достатньої для задоволення матеріальних і культурних потреб працівника та його сім'ї - другий із найважливіших аспектів гідної праці. Криза 90-х років призвела до різкого падіння рівня життя трудящих, що не можна пояснити тільки економічними причинами: ВВП скоротився на 59,2%, тоді як реальна заробітна плата зменшилась у 3,8 рази, а реальні пенсії у 4 рази. Це є свідченням неадекватних втрат економіки і народу внаслідок дефіциту соціальної відповідальності з боку влади і бізнесу. Мінімальна зарплата у 2001 р. була у 3 рази меншою прожиткового мінімуму і досягла його лише 1.11.2009 р. (рис. 3.3). В Україні з'явився специфічний феномен – працюючі бідні, причому до цієї категорії відноситься кожен п'ятий працівник (табл. 3.3).

Основна причина цього – несправедливий розподіл економічних результатів на «капітал та працю». Дослідниками доведено, що приріст на «капітал» в Україні майже вдвічі більший, ніж на «працю». У результаті норма

¹ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки від 9.11.2010 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/images/2010/november/genugoda2010-2012p.pdf>

² Україна. Програма гідної праці для країни на 2012-2015 роки, С.13 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Memorandum_UKR.PDF

експлуатації залишається доволі високою – 240%, хоча й скоротилася в період 2000–2007 рр. майже удвічі¹.

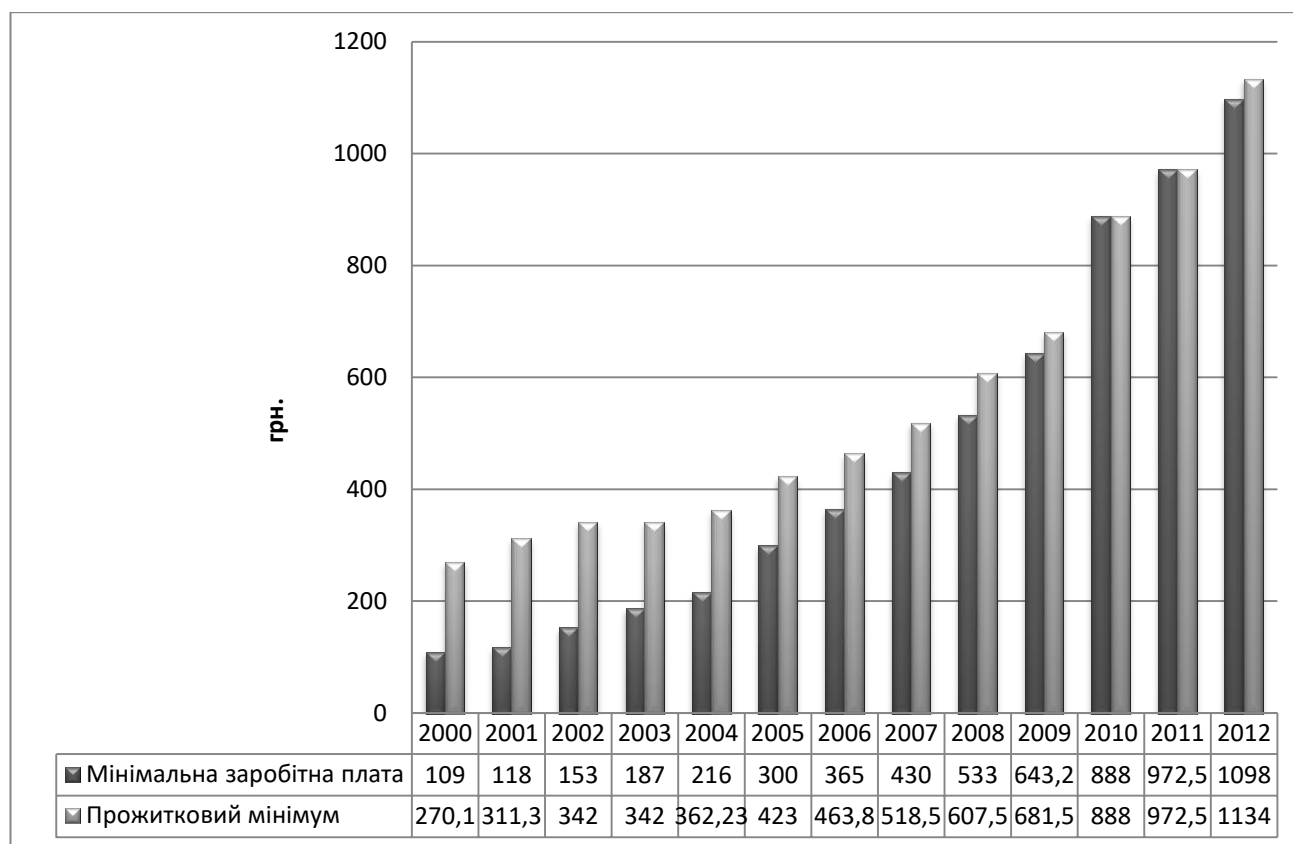


Рис. 3.3. Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум в Україні у 2000-2012 рр., складено автором за даними [2]

Оскільки значна частина працівників отримувала зарплату нижче прожиткового мінімуму, показник абсолютної бідності, тобто частки населення із середньодушовими грошовими доходами, нижчими прожиткового мінімуму, у 2000 р. досяг 87,9%³. «Бідність, - сказано в Указі Президента України «Про невідкладні заходи з подолання бідності», - одна з найболючіших проблем

¹ Праця в Україні. Національна профспілкова доповідь Президенту України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/presscentre/news/379.html>

² Статистичний щорічник України за 2012 рік. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держаналітінформ, 2013. – 552 с.

³ Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка. — К.: Техника, 2006. — 576 с.

суспільства, від якої страждає значна частина населення України, ... яка суттєво обмежує можливості людського розвитку, породжує масштабні соціальні конфлікти, становить загрозу єдності суспільства та національній безпеці України...»¹.

У 2000-і роки було вжито ряд заходів для виправлення ситуації, завдяки чому середньомісячна номінальна заробітна плата збільшилася з 230 грн. у 2000 р. до 2633 грн. у 2011 р., тобто в 11,4 рази, частка зарплати у ВВП зросла з 32,8% у 2000 р. до 42,1% у 2012 р. (табл. 3.3). Заробітна плата зросла з 55853 млн. грн. у 2000 р. до 593213 млн. грн. у 2012 р. (10,6 рази), при тому, що продуктивність праці у той же період збільшилася у 5,5 рази. Середньорічні темпи росту ВВП у 2000-2012 рр. дорівнювалися 4,4%, темпи росту середньомісячної номінальної заробітної плати – 24,9%. Таке співвідношення не можна вважати задовільним: вчені Інституту економіки промисловості НАНУ вважають, що для трансформаційної економіки співвідношення темпів росту зарплати і ВВП повинно бути $1/4^2$, але українська влада і бізнес були вимушені піти на ці заходи, щоб скоротити масштаб бідності і не допустити соціального вибуху. Проте навіть і це виявилось недостатнім, на 1 січня 2013 р. мінімальна заробітна плата складала 1147 грн., у той час, як реальний прожитковий мінімум, за підрахунками спеціалістів ФПУ, дорівнював 2000 грн.³. Тому показник абсолютної бідності, тобто частки населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць, нижчими від прожиткового мінімуму, хоча скоротився у 2005-12 рр. у 4,5 рази, все ще перевищував у 2012 р. 14% (табл. 3.3).

¹ Про невідкладні заходи з подолання бідності: Указ Президента України №274/2010 від 26.02.2010 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>

² Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Моногр : НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2012, С.28.

³ Міжнародна конференція, присвячена Дню соціальної справедливості [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsya-ta-sotsialnij-zakhist>

Рівень заробітної плати в Україні у 10–16 разів нижчий, ніж у економічно розвинених країнах, тоді як продуктивність праці (ВВП за ПКС у розрахунку на 1 зайнятого) нижча у 5-6 разів¹. У 2013 році середньомісячна заробітна плата в Україні дорівнювала 390 дол. США, у Норвегії – 5500, у США – 4300, Німеччині – 4000, Греції – 2400, Російської Федерації - 900, Казахстані - 640, Азербайджані – 510, Білорусі - 320². Оплата праці в Україні суттєво відстає не тільки від розвинених країн, але і від багатьох країн СНД (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Середньомісячна номінальна заробітна плата у деяких країнах СНД,
дол. США, складено автором за даними [3]**

		2000	2005	2011	2012
1	Україна	42,3	157,3	330,5	378,5
2	Азербайджан	49,5	130,7	461,2	504,1
3	Білорусь	73,6	215,2	338,9	446,9
4	Вірменія	42,1	113,7	290,2	302,1
5	Казахстан	101,1	256,3	614,0	677,9
6	Російська Федерація	79,0	302,5	796,2	859,0

Євроінтеграційні прагнення України передбачають дотримання європейських соціальних стандартів, у тому числі й в оплаті праці. Так, згідно з Європейською соціальною хартією (ЄСХ), яку Україна ратифікувала у 2006 р., мінімальна зарплата повинна складати 68% від середньої зарплати, яка, у свою

¹ Амоша О. І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудова відносин на державному та регіональному рівнях // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. науч. тр. Т.1 / НАН України. Ін-т економіки пром-сти; Редкол.: Амоша А.І. (отв. ред.) и др. - Донецьк, 2006, С. 15.

² ILOSTAT Database [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>

³ Праця України у 2012 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2013, С.183.

чергу, повинна бути в 2,5 рази вище прожиткового мінімуму, тобто на початок 2013 р. мінімальна зарплата мала бути 1866,7 грн., а була за офіційними даними 1098 грн.

Ситуація з низьким рівнем заробітної плати поглиблюється систематичними затримками її виплати. Сума заборгованості з виплати заробітної плати складала на 1.1.2005 р. 1111,2 млн. грн. (13,8% фонду оплати праці за грудень 2004 р.), завдяки вжитим заходам зменшилась на 1.1.2008 р. до 668,7 млн. грн. (3,4% місячного фонду оплати праці), але внаслідок кризи знову зросла у 2010 р. до 1473,3 млн. грн. (6,2% місячного фонду оплати праці) (рис. 3.4).

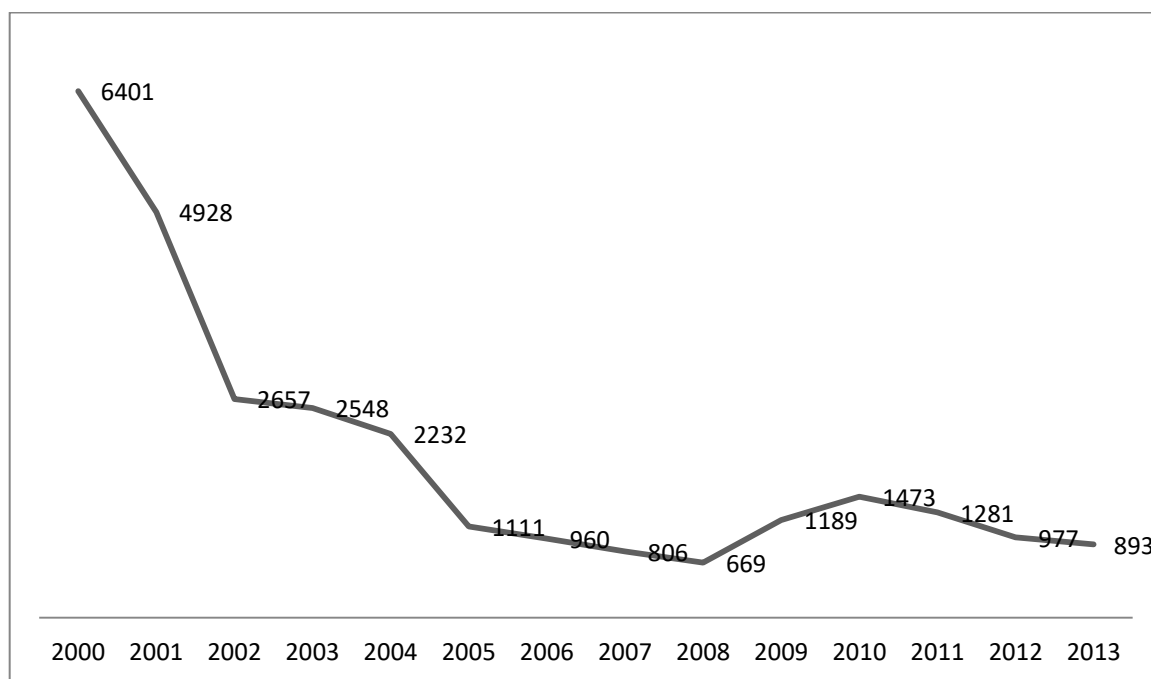


Рис. 3.4. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати станом на початок року, складено автором за даними [1]

Затримуючи виплату заробітної плати, роботодавці, користуючись потуранням державної влади та довготерпінням трудящих, отримують

¹ Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2004 - 2011 роках // Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс].- Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua> ; Праця України у 2013 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2014. - 322 с.

безпроцентний кредит за рахунок працівників. Таке становище просто неприйнятне в цивілізованій країні, тим більше тій, яка прагне інтегруватися в Європейський Союз і декларує відданість європейським цінностям. Ситуація із заборгованістю з виплати заробітної плати викликала занепокоєність МОП, яка направила спеціальну місію для перевірки виконання Україною Конвенції №95 про захист заробітної плати. Характерно, що у 2010 р. частка підприємств, що одержали прибуток, зменшилась до 59%, заборгованість із виплати заробітної плати зросла на 284,6 млн. грн., поряд з тим кількість мільйонерів в Україні зросла на 754 осіб, а задекларовані ними доходи – на 5,3 млрд. грн.¹, що свідчить про вкрай несправедливий розподіл результатів праці.

Низький рівень заробітної плати знижує мотивацію працівників, веде до малопродуктивної, низькоякісної праці, перешкоджає повноцінному відтворенню людського потенціалу, збільшенню заощаджень громадян, розширенню платоспроможного попиту, що породжує негативні соціальні і економічні наслідки. Наукою і практикою доведено, що низька заробітна плата є перешкодою для інвестицій в економіку заощаджень громадян і впровадження нової техніки і технологій, які стають рентабельними тільки тоді, коли витрати на них є меншими за суму зекономленої заробітної плати. У той же час вкладення в людський капітал мають більшу ефективність і оборотність в порівнянні з інвестиціями в речових капітал. Крім того, за розрахунками фахівців Федерації профспілок України, кожна гривня виплаченої заробітної плати повертає до державного та місцевих бюджетів 47 коп. у вигляді податків,

¹ Кількість українських мільйонерів збільшилася на 754 особи // Офіційний портал Державної податкової служби України / 08.06.2012 // Прес-служба ДПС України [Електронний ресурс].- Режим доступу: // <http://www.sts.gov.ua/media-tsentr/novini/59897.html>

соціальних внесків та зменшення соціальних трансфертів на житлово-комунальні субсидії¹.

Склалась не виправдано надмірна диференціація оплати праці в різних галузях, регіонах, на різних підприємствах, що порушує соціальну справедливість і викликає незадоволення працівників. У Доповіді МОП відзначається, що зарплата у фінансовому секторі у 2,7 рази перевищує середню зарплату по економіці². Було істотно деформоване співвідношення рівнів оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу, фактично не діє тарифна система, повністю зруйновано нормування праці, співвідношення між основною та додатковою заробітною платою. Важка фізична праця у шкідливих та небезпечних умовах оплачується значно вище, ніж кваліфікована праця в інноваційних галузях. Так, середній розмір зарплати у вугледобувній промисловості у 2012 р. сягнув 5 233 грн., тоді як на виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування – 2 777 грн., виробництві машин та устаткування – 3 091 грн.³.

Надмірне податкове навантаження на фонд заробітної плати є однією з причин її «приховування» і поширення «тіньової зайнятості», яка знижує рівень соціальних гарантій та підвищує рівень експлуатації працівників. За даними МОП, розмір соціального податку в Україні у 1,3–3 рази вищий, ніж в інших країнах Європи⁴. Державні соціальні стандарти, які регулюють оплату праці

¹ Осовий Г.В. Сильна соціальна політика як мотиваційний фактор економічного розвитку в XXI столітті / Г.В. Осовий // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. - Т.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2006, С. 7.

² Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці, С.14 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://www.confedu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.confedu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf) .

³ Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2004 - 2011 роках [Електронний ресурс] / Режим доступу : Офіційний сайт Державної служби статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua> ;

⁴ Social Security Database - Programmes and mechanisms: Social Security Programs Throughout the World (SSPTW) [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/dyn/sesame/ifpses.socialdatabase>

(прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата), – є заниженими і не забезпечують людського розвитку та соціального захисту населення. Вони значно нижчі від соціальних стандартів, прийнятих у ЄС. Так, згідно з Європейською соціальною хартією (ЄСХ), яку Україна ратифікувала у 2006 р., мінімальна зарплата повинна складати 68% від середньої зарплати, яка, у свою чергу, повинна бути в 2,5 рази вище прожиткового мінімуму¹. Таким чином, на початку 2013 р. при середньозваженому прожитковому мінімумі за 2012 р. 1098,1 грн. мінімальна зарплата повинна була дорівнювати 1866, 7 грн. (тобто більше майже на чверть).

Один з найбільш значущих негативних результатів ліберальних реформ 90-х років — поляризація доходів населення і соціальний розкол суспільства. У радянський період коефіцієнт співвідношення грошових доходів 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення знаходився на низькому рівні (за офіційними даними у 1986 р. він дорівнював 3,0; за оцінками незалежних експертів, що враховують грошову оцінку додаткових благ "в натурі" для «номенклатурних працівників» - 4,6)². У теперішній час, згідно з офіційними даними, коефіцієнт диференціації населення України по доходах не дуже перевищує відповідні показники європейських країн. Проте компетентні експерти вважають, що дані офіційної статистики не відображають реальний стан, оскільки зіставляють витрати верхніх і нижніх страт. «За допомогою цього нехитрого статистичного виверту ступінь соціальної диференціації в Україні істотно пом'якшується, реальна картина спотворюється» - вважає проф. Г. Волинський³.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163). Страсбург, 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, N 51.

² Щетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В.П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения, 2003, № 8, С.59.

³ Волинський Г. Про соціальну диференціацію населення / Г. Волинський // Економіка України, 2008, № 2, С. 82.

Якщо врахувати тіньові доходи, то коефіцієнт співвідношення грошових доходів 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення перевищить 100 разів, вважає колишній заступник секретаря РНБО проф. Гошовська В.А.¹ Причому держава не приймає належних заходів для усунення цієї волаючої соціальної нерівності: розмір державних пенсій для депутатів Верховної Ради, прокурорів, суддів та деяких інших категорій вищого чиновництва ще недавно складав 20 тис. грн. в місяць, тобто перевищував середньомісячну пенсію більш ніж в 20 разів². Правда, у теперішній час максимум пенсій обмежений 12 тис. грн. Завдяки системі пільг та субсидій, що існувала на протязі декількох років, в структурі сукупних доходів нижнього квінтилю пільги та субсидії становили 2,1%, то у доходах верхнього квінтилю – 2,8%³. Якщо цю різницю 0,7% у відносному вимірі перевести у абсолютну величину, то сума буде значною, враховуючи доходи найбагатших.

Один з найважливіших напрямів впровадження гідної праці - створення сприятливих і безпечних умов праці, що досягається шляхом проведення комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, направлених на забезпечення здорових умов праці, запобігання травматизму і професійним захворюванням. Стан умов праці визначається за результатами атестації робочих місць.

Характерна особливість управління охороною праці на сучасному етапі — перенесення відповідальності за стан умов праці на рівень підприємств. Держава регулює умови праці ухваленням законів, нормативних правових актів, наглядом і контролем за їх виконанням. Безпосередню реалізацію

¹ Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. / В. А. Гошовська. - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004, С.39.

² Самые богатые пенсионеры Украины [Електроний ресурс].- Режим доступу:
http://realt.ua/Statti/0_Index.php?idn=40504/23.08.09http://realt.ua/Statti/0_Index.php?idn=40504/23.08.09

³ Черенько Л. М. Нерівність у доходах: стан і можливі наслідки та шляхи подолання негативних тенденцій / Л. М. Черенько. // Демографія та соціальна економіка, 2004, № 1-2, С. 113.

державних вимог охорони праці здійснює роботодавець. Законодавство України приділяє належну увагу питанням охорони праці. Так, ст. 158 Кодексу законів про працю України передбачає, що «власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходи щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо»¹. Кодекс також передбачає, що «власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці"². План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору (ст. 161). Для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи мають право контролювати використання коштів, призначених на охорону праці (ст. 162).

Завдяки вжитим заходам на протязі 2000-2012 рр. відбулося зниження виробничого травматизму більше ніж у 2 рази і професійних захворювань майже на чверть, однак це сталося не завдяки поліпшенню умов праці, а внаслідок скорочення виробництва. Майже 28% працівників все ще працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (табл.3.3). Незважаючи на зниження виробничого травматизму, його рівень в Україні в 5-8 разів більший, ніж у промислово розвинених країнах. Якщо, за даними МОП, у

¹ Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.71 № 322-VIII зі змінами // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375.

² Про охорону праці: Закон України № 2562 VI від 23.09.2010 р. / ВВР. -2011.-№ 6. - Ст. 47.

країнах з ринковою економікою один смертельний нещасний випадок припадає на 23,5 тис. працівників, то в Україні – на 11 тис. працівників¹. На 23% промислових підприємств атестація робочих місць не проводилась взагалі, а в кожному 18-му випадку її якість визнана незадовільною².

У 2012 р. на виробництві було травмовано більш ніж 20 тис. осіб, з яких більше тисячі – зі смертельним наслідком, хоча в медичні установи з виробничими травмами звернулося понад 30 тис. осіб. Це є свідченням того, що третина нещасних випадків приховується від обліку і розслідування. Статистика нещасних випадків свідчить, що в даний час на підприємствах України щоденно травмується в середньому 200 людей, із них 30 стають інвалідами, 22 - отримують професійні захворювання, а 5 — гине. Тяжкість травм за останнє десятиріччя значно посилилась, про що свідчить збільшення середньої кількості днів відсутності на роботі одного травмованого працівника із 28,9 дня у 1998 р. до 39,6 дня у 2012 р.³. У 90% випадків виявлених профзахворювань відразу встановлюється інвалідність. Це відбувається внаслідок їх пізнього виявлення унаслідок відсутності профілактичних медичних оглядів⁴.

На рівень виробничого травматизму визначальний вплив здійснює стан техніки і устаткування. В результаті технічного переозброєння в переробній промисловості, проведеного за останніх 20 років, смертельний травматизм на виробництві знизився в розвинених країнах в 1,5 – 2,5 разів. В Україні вже

¹ ILOSTAT Database [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>

² Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці, С. 48 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lrf11.pdf

³ Там само

⁴ От плохих условий труда украинцев погибло больше, чем граждан Советского Союза за 10 лет войны в Афганистане // ИРТАФАХ Информационный портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://irtafax.com.ua/news/2013/09/2013-09-24-48.html>

близько 20 років спостерігається несприятливий стан з оновленням устаткування і модернізацією виробництва. Скорочення інвестицій в основний капітал реального сектору економіки привело до кризисної ситуації зі зносом основних фондів: у переробній промисловості він збільшився з 52,25% у 2000 р. до 78,6% у 2012 р.¹ Строк експлуатації 96% виробничого устаткування перевищує 6 років, а 76% - більше 11 років. З позиції техніки безпеки і охорони праці це означає відсутність гарантії безпеки, яка закладалася конструкторами при розробці і проектуванні техніки і устаткування. Несприятливі наслідки підвищеного зносу техніки посилюються масовими серйозними порушеннями термінів і порядку дотримання регламентів проведення ремонту основного і допоміжного устаткування, що істотно підвищує ризики аварій, виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Один з основних аспектів гідної праці - дотримання трудових прав, які закріплені у міжнародних правових документах і національному законодавстві. Однак стан справ у цієї сфері не можна визнати таким, що повною мірою відповідає вимогам часу. Це проявилось за умов економічної кризи, що призвело до масових незаконних звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого часу, невиплати заробітної плати тощо.

Нагляд за дотриманням законодавства про працю здійснює Державна інспекція України з питань праці (ДІЗПП), яка є центральним органом виконавчої влади і має територіальні підрозділи. За результатами перевірок, які здійснила ДІЗПП у першому кварталі 2013 р., встановлені порушення трудових прав на 84,5 % перевірених об'єктах. Виявлені порушення стосувалися, в основному, нарахування та виплати зарплати, незаконних

¹ Статистичний щорічник України за 2012 р. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г.Осауленка.- К.: Держаналітінформ, 2013.-552 с.

звільнень, в т.ч. вагітних жінок, оплати понаднормових робіт, допомог з тимчасової непрацездатності, вагітності та пологах тощо¹.

Одне з основних питань трудового права - тривалість робочого часу. Не випадково саме цьому питанню була присвячена Конвенція МОП № 1 (1919 р.) про робочий час у промисловості, якою тривалість робочого часу була обмежена вісьмома годинами на день і шістьма днями на тиждень. У 2012 р., за даними ФПУ, приблизно кожен десятий працював у понаднормовий робочий час, при цьому мають місце масові порушення порядку оформлення і оплати².

Спостерігаються порушення прав не тільки працівників, але й їх представницьких організацій – профспілок, прагнення обмежити права і звужити сферу діяльності профспілок, звести її до ролі помічника служби по роботі з персоналом підприємства. Мають місце факти перешкоджання законній діяльності профспілок, випадки втручання роботодавців у діяльність первинних профспілкових організацій, протидія роботодавців створенню на підприємствах первинних організацій ФПУ і прагнення до створення «ручних» профорганізацій під контролем роботодавців, спонукання працівників до виходу із профспілок, а також намагання розколоти ФПУ і рейдерські спроби захопити її майно. Це є прямим порушенням Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і відповідних Конвенцій МОП. Свобода об'єднань - базове право людини, гарантоване загальною декларацією прав людини і підкріплене Конституцією України.

Останніми роками в Україні відбувається доволі активний розвиток системи соціальних гарантій, тобто системи заходів економічного, соціального

¹ Пыргару Н. Трудовые права украинцев нарушают более 84 % работодателей / Н. Пыргару. // Голос
UA Медиа группа [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://ru.golos.ua/social_problem/13_05_23_trudovye_prava_ukraintsev_narushayut_bole_84_rabotodateley

² ФПУ виступає проти обмеження діяльності органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та у сфері охорони праці // Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс].- Режим доступу:
<http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist>

і правового характеру, захищаючих трудящих у справі дотримання їх трудових прав, матеріального забезпечення у випадках втрати або різкого скорочення доходів унаслідок безробіття, тимчасової непрацездатності, інвалідності, старості та в інших несприятливих для працівника і його сім'ї соціально-економічних ситуаціях. Система соціальних гарантій в Україні включає дев'ять основних видів, наведених у Конвенції МОП № 102 (1952 р.) про мінімальні норми соціального забезпечення, хоча Україна не ратифікувала цю Конвенцію, як і Конвенцію № 121 (1964 р.) про допомогу у зв'язку із травмою на виробництві, і не приєдналася до Європейського кодексу соціального забезпечення.

Хоча витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення з 2009 року перевищують 25% Зведеного бюджету¹ - більше, ніж у деяких інших центральноєвропейських країнах, але нижче середнього рівня по ЄС, українську систему соціальних гарантій не можна визнати досить раціональною, оскільки вона, з одного боку, занадто щедра до деяких високооплачуваних категорій – державних службовців, депутатів Верховної Ради України, суддів, а з іншого - не забезпечує захищеності від бідності нужденних (фактичні розміри допомоги по безробіттю, наприклад, менше 60% прожиткового мінімуму). У ряді випадків постраждалі внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання не отримують допомогу згідно із законодавством внаслідок несплати роботодавцями страхових внесків: на 1 липня 2013 сума несплачених платежів до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань склала 842,2 млн. грн.²

З перших років незалежності Україна розпочала розбудову системи соціального діалогу згідно з ратифікованими нею конвенціями і рекомендаціями МОП. Початок цьому процесу поклав Указ Президента

¹ Статистичний щорічник України за 2012 р. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держаналітінформ, 2013. – 552 с.

² От стабильности взносов работодателей зависит социальная защищенность трудящихся // Обозреватель [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://finance.obozrevatel.com/analytics-and-forecasts/91853-ot-stabilnosti-vznosov-rabotodatelej-zavisit-sotsialnaya-zaschischennost-trudyaschihsya.htm>

України про створення Національної ради соціального партнерства (НРСП) від 27.04.1993 р.¹ як постійно діючого тристороннього органу на державному рівні. Указом Президента В.А.Ющенко цей орган був перетворений у Національну тристоронню соціально-економічну раду як консультативно-дорадчий орган при Президентові України², тобто статус її був знижений.

Згідно із законом «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. була створена система органів соціального діалогу на національному, територіальному і галузевому рівнях у вигляді тристоронніх соціально-економічних рад, на які покладене завдання «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин»³.

Починаючи з 1992 року уряд і ФПУ укладають Генеральну угоду на національному рівні, а з 1998 року до цього процесу приєдналися і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців (сторона власників) та всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок (сторона працівників), що укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»⁴, регулюють основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових

¹Про створення Національної ради соціального партнерства: Указ Президента України від 27 квітня 1993 р. № 151/93[Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>

²Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>

³Про соціальний діалог в Україні: Закон України N 2862-VI від 23.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 28, ст.255.

⁴ Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-XII від 01.07.93 (із змінами), ВВР, 1993, N 36, ст.362

відносин. Генеральна угода на 2010—2012 рр., термін дії якої продовжено на 2013 р., зокрема, передбачає:

1.24. Сприяти запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу.

1.25. Сприяти приєднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН¹.

У 2012 р. було укладено 29 територіальних і 93 галузеві та майже 95 тис. колективних договорів, якими охоплено 9,03 млн. найманих працівників, або 83,9% від загалу працюючих². Такий рівень відповідає показникам охоплення працівників колективними угодами в країнах ЄС.

Однак впровадження системи соціального діалогу в Україні здійснюється не без проблем і стикається з певними труднощами. Генеральні угоди підписуються нерегулярно, з великими запізненнями за термінами, носять необов'язковий, формальний характер і за багатьма пунктами не виконуються, тому що сторони фактично не несуть відповідальності за зрив угод. На відміну від розвинених країн, де тристоронні угоди та колективні договори вважаються нормативними актами, в Україні вони мають характер рекомендацій. Галузеві колективні угоди в ряді випадків також носять декларативний характер і не виконуються, оскільки від сторони власників їх підписують міністерства і відомства, які не мають на те достатніх повноважень від підприємств недержавної форми власності. На локальному рівні частка працівників, що охоплені колективними договорами, зменшилась з 98% у 1990 р. до 61% у 1995 р., але потім почала збільшуватися і у 2012 році складала 81,4% (табл. 3.3).

¹ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки від 9.11.2010 р. // Офіційний сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради [Електронний ресурс].- Режим доступу: // <http://www.ntser.gov.ua>

² Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=8067%3A-20122015-&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk

Важливий аспект соціального партнерства – участь працівників в управлінні підприємствами, включаючи делегування своїх представників у ради директорів або інші органи управління підприємствами незалежно від форми власності. Це важливо не лише для ефективного захисту прав найнятих працівників і підвищення їх мотивації, але і для впливу на прийняття стратегічних управлінських рішень з урахуванням інтересів працівників, місцевих громад і суспільства у цілому. Проте в колективних угодах усіх рівнів це питання навіть не ставиться на порядок денний. Якщо б ця система була задіяна, то не було б випадків, коли так званий «новий ефективний власник», вичавивши все можливе із засобів виробництва, що дісталися йому практично безкоштовно, потім закриває підприємство і звільняє усіх працівників.

Вагомою перешкодою для розвитку соціального діалогу є відсутність у свідомості мас культури партнерських стосунків і навичок соціальної співпраці. Більшість суб'єктів громадянського суспільства (партії, рухи, союзи і т. д.) орієнтовані на рішучі методи боротьби за свої інтереси, на конфронтацію, пікети і «майдани». Ідеї злагоди і компромісів недостатньо відображені у діяльності державних і громадських інституцій, ЗМІ, не вносяться до суспільної свідомості.

Аналіз результатів впровадження гідної праці в Україні дає підстави зробити висновок про те, що був досягнутий певний прогрес у деяких питаннях, але все ще залишається чимало невирішених гострих проблем. Дефіцит гідної праці обумовлений, на нашу думку, не стільки об'єктивними економічними причинами, скільки недостатнім рівнем соціальної відповідальності органів державної влади, бізнесу, низькою активністю профспілок. Тому впровадження КСВ є невідкладною передумовою у справі забезпечення гідної праці.

3.2. Становлення корпоративної соціальної відповідальності

Глибока і довготривала економічна криза, що триває в Україні з початку 1990-х років, призвела до суттєвого загострення соціальних проблем. Поляризація бідності і багатства негативно впливають на суспільну мораль, серйозно ослабили інтерес до продуктивної праці, підсилюють прояви егоїзму, користюлюбства і жорстокості. Це знаходить вираження в поширенні негативних проявів ринкової стихії: спекулятивних махінаціях, захопленні чужого майна, здирстві, корупції, зростанню організованої злочинності тощо. Падіння моральності чревате деградацією суспільства, посиленням почуття страху і безвихідності, втратою упевненості у завтрашньому дні, подальшим посиленням соціальної напруженості до вибухонебезпечного рівня. Склалося порочне коло: брак соціальної відповідальності з боку органів державної влади і бізнесу призвів до глибокої економічної кризи, що, у свою чергу, різко скоротило можливості для реалізації КСВ, впровадження гідної праці, розвитку соціальних факторів і посиленню їх впливу на економіку. Розірвати це порочне коло інакше, ніж через впровадження соціальної відповідальності, неможливе, і це вимагає якнайшвидшого прийняття відповідних енергійних заходів.

Кампанія за впровадження в Україні КСВ і приєднання українських підприємств до Глобального договору ООН розпочалася у квітні 2006 р., а у 2008 р. було оприлюднено два перших корпоративних соціальних звіту - Донбаської паливно-енергетичної компанії¹ і банку «Надра». Згодом найвпливовіша організація підприємців - Конфедерація роботодавців України (КРУ) – також приєдналася до Глобального договору ООН, але її роль у

¹ Енергія лідера: соціальний вимір. Нефінансовий звіт Донбаської паливно-енергетичної компанії за 2007 рік // Спільнота соціально відповідальний бізнес [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://svb.org.ua/sites/default/files/Social_Report_2007_Ukr.pdf

поширенні в Україні корпоративної соціальної відповідальності не можна визнати активною. Недооцінка значення КСВ притаманна лідерам українського бізнесу, що проглядається в програмному документі КРУ «Декларація соціальної місії бізнесу», у якому йдеться: «Ми розуміємо соціальну місію українського бізнесу як добровільний й посильний внесок кожної компанії у розвиток України... Ми наголошуємо на добровільності соціальної місії бізнесу, виключаючи прагнення її регламентації, як на національному, так й на міжнародному рівнях. Разом з цим ми підтверджуємо необхідність й важливість існування та поширення світових стандартів звітності компаній у сфері своєї соціально-орієнтованої політики»¹. Таким чином, головна організація українських підприємців, що представляє їх у Національній тристоронній соціально-економічній раді при Президентові України, вважає соціальну функцію українського бізнесу не обов'язком перед суспільством, а лише «посильним внеском кожної компанії». Виходячи з цього, КРУ виклала своє розуміння КСВ таким чином: «Корпоративна соціальна відповідальність – це добровільна ініціатива власника компанії або засновників організації з розробки і реалізації певних соціально-спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища» (підкреслено автором)².

Інше впливове об'єднання бізнесменів – Український союз промисловців і підприємців (УСПП), хоча приєднався до Глобального договору ООН у 2008 р., але у практичній діяльності з впровадження КСВ не проявляє належної активності. Все це відображає прагнення капітанів українського бізнесу будувати неоліберальну модель корпоративної соціальної відповідальності

¹ Декларація соціальної місії бізнесу // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>

² Корпоративна соціальна відповідальність // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>

інсайдерського типу, що підтверджує незначна кількість підприємств, що приєдналися до Глобального договору ООН і почали публікувати соціальні звіти.

Як зазначалося вище, ефективне впровадження КСВ можливо тільки при активній взаємодії «трьох стовпів» соціуму - бізнесу, держави і громадянського суспільства. Провідна роль у цьому, як свідчить досвід багатьох країн, має належати державі: не може бути соціально відповідального бізнесу в соціально безвідповідальній державі. Справжня соціальна правова держава проводить активну соціальну політику, спрямовану на накопичення та ефективне використання людського і соціального капіталу, сприяє підвищенню рівня соціальної відповідальності інших суб'єктів соціуму. Вона повинна здійснювати це як заохочувальними, так і адміністративними методами шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів, встановлюючи стандарти, норми, правила і санкції за їх порушення, але головним чином – силою власного прикладу.

Конституція України проголошує її соціальною, правовою державою (ст.1), яка «забезпечує соціальну спрямованість економіки» (ст. 13)¹. Мається у Конституції і непряма згадка про соціальну відповідальність бізнесу: «Власність зобов'язує. Власність не повинна використовуватися на шкоду людині і суспільству» (ст. 13). Це положення в зміненому вигляді запозичене з конституції ФРН 1949 р., що проголосила: «Власність зобов'язує. Користування нею повинно одночасно служити загальному благу» (ст. 14. 2)². Зіставлення явно не на користь України: якщо конституція ФРН зобов'язує власність

¹ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради. - 1996. - № 30. - Ст. 141.

² Основной закон Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vivovoco.rsl.ru/VV/LAW/BRD.HTM>

«служити загальному благу», то Конституція України закликає всього лише не використовувати її «на шкоду людині і суспільству».

Факти свідчать, що впроваджувана в Україні на протязі 1990-2000 років економічна і соціальна політика знаходилася у глибокому протиріччі з конституційно визначеною метою розбудови соціально орієнтованої економіки. Автори колективної праці «Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь» за редакцією академіка НАНУ В. М. Гейця справедливо відмічають: «У результаті ринкових реформ в Україні запроваджена неоліберальна форма держави, ворожа до будь-яких форм соціальної солідарності, здатних обмежити інтереси приватних власників, головним завданням якої є забезпечення сприятливого «ділового клімату» та покращення умов накопичення капіталу за будь-яку соціальну ціну»¹.

Соціальна відповідальність держави розуміється як відповідальність органів державної влади перед громадянським суспільством, представленим його інститутами. Справжня соціальна правова держава, розбудовуючи систему «стримувань і противаг», сприяє формуванню і розвитку громадянського суспільства, яке є головним гарантом соціально-політичної стабільності.

Важливу роль у розвитку і впровадженні соціальної відповідальності мають грати профспілки, які є найбільш масовою організацією, ядром громадянського суспільства з розгалуженою вертикальною мережею у галузевому і територіальному розрізі включно до рівня підприємств. Незважаючи на відомі складнощі, що відбуваються в профспілковому русі в світі в цілому і в Україні зокрема, він залишається важливим елементом соціально-політичної інфраструктури суспільства. Провідне профспілкове об'єднання країни - Федерація профспілок України - нараховує понад 10 млн. членів, в її склад входять 45 галузевих профспілок і 26 територіальних

¹ Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009, С. 332.

профспілкових об'єднань. Вони володіють 103 санаторіями, 53 будинками відпочинку, 20 пансіонатами, 208 туристичними базами, більше ніж 3 тис. бібліотек, 3,4 тис. клубних закладів¹. Своїм головним завданням профспілки вважають захист прав і законних інтересів трудящих, встановлення соціальної справедливості, розвиток ефективної соціально спрямованої економіки, впровадження Програми «гідної праці».

Сьогодні профспілки України діють у складній обстановці. Відбулося скорочення чисельності членів профспілок з 26 млн. осіб у 1990 р. до 10 млн. осіб у теперішній час, профспілками охоплено лише 66,5% працівників², що створює додаткові фінансові й організаційні труднощі в їх діяльності. В Україні, як, втім, і в багатьох інших країнах, влада, бізнес і підконтрольні їм ЗМІ прагнуть всіляко принизити роль профспілок. Внаслідок цих та ряду інших причин рівень довіри до профспілок невисокий: згідно з результатами соціологічного дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України, у 2013 р. він дорівнював 15%, що, безумовно, мало, але більше, ніж до інших соціальних інститутів - органам державної влади і політичним партіям³. Це частково пояснюється тим, що українським трудящим стали властиві настрої соціального відчуження, пасивності й апатії, відсутність активної громадянської позиції, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до практичних дій на захист своїх прав та інтересів. Згідно з соціологічними опитуваннями, небажання брати участь у будь-яких акціях протесту в 2013 р. висловили 33,6% респондентів, готовність взяти участь у законних мітингах і демонстраціях - 26,2%⁴.

¹Про ФПУ // Офіційний веб - портал Федерації профспілок України [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=section&id=2&Itemid=4&lang

² Там само

³Українське суспільство 1992-2013. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2013, С.336.

⁴ Там само, С. 526.

Федерація профспілок України вважає наявність належного рівня КСВ необхідною передумовою гідної праці і відзначила необхідність впровадження соціальної відповідальності бізнесу першим пунктом Програмової резолюції «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу», яка була прийнята VI З'їздом ФПУ¹. ФПУ ініціювала приєднання до Глобального Договору ООН всіх об'єднань роботодавців-суб'єктів соціального діалогу та запровадження соціальної звітності.

Помітну роль у впровадженні корпоративної соціальної відповідальності мають грати некомерційні організації (НКО), які, як правило, складаються з людей, об'єднаних спільними інтересами, орієнтовані на діяльність у певній сфері, привертають увагу органів влади до проблем, що викликають занепокоєння суспільства, спостерігають за діями влади і бізнесу і заохочують громадян до участі у вирішенні певних проблем, надають експертні послуги. Некомерційні організації України були, по суті, піонерами у привнесенні в українське суспільство чималого числа нових ідей, в тому числі і соціальної відповідальності бізнесу. Активну роботу у цьому напрямку проводять створена за підтримки фонду USAID (США) НКО Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», а також НКО "Спільнота Соціально Відповідальний Бізнес". НКО Центр "Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності" з 2009 р. проводить щорічні Національні конкурси бізнес-кейсів з корпоративної соціальної відповідальності. Участь у цих конкурсах взяли більш ніж 20 підприємств, але серед них були переважно філії іноземних компаній і організації невинробничої сфери, які не здійснюють суттєвий вплив

¹ Програмна резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» (затв. постанов VI З'їзду ФПУ від 24.03.2011 № 6з – 7 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini>

на соціально-економічний розвиток країни¹. Це пояснюється низьким ступенем участі українського бізнесу у впровадженні корпоративної соціальної відповідальності: станом на 1 серпня 2014 р. до Глобального договору ООН приєдналися 188 підприємств і організацій з України, тільки 55 з них здійснюють підприємницьку діяльність, 31 організація опубліковувала соціальний звіт, причому серед них переважають філії іноземних компаній².

Проглядається також тенденція направити впровадження корпоративної соціальної відповідальності в неоліберальне русло, робиться акцент на зовнішніх аспектах її прояву. В опублікованих соціальних звітах та бізнес-кейсах з КСВ практично нічого не сказано про заходи щодо розвитку соціального партнерства, співпраці з профспілками, участі трудящих в акціонерному капіталі та управлінні підприємствами, розвитку людського і соціального капіталу підприємств.

Некомерційними організаціями також була ініційована розробка «Проекту Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні», що було підтримано соціальними партнерами, і згодом при Комітеті з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва Верховної Ради України у 2009 р. була створена спеціальна Консультативна рада. 23 квітня 2012 р. на конференції «Національна політика з соціальної відповідальності бізнесу як дієвий інструмент діалогу влади, бізнесу та суспільства» був прийнятий проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні і створена робоча група для його доопрацювання. Цей проект можна оцінити у цілому як добротний документ, що може слугувати платформою для подальших розробок. У ньому міститься

¹ Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ // CSR – Revue: Главный аналитический медиа-портал о корпоративной социальной ответственности [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.csr-ukraine.org/peremojci.html>

² Офіційний веб-портал Глобального договору ООН [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>.

уточнене розгорнуте визначення соціальної відповідальності бізнесу як «відповідальність організації, компанії за вплив рішень і дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорості та етичної поведінки, яка сприяє стійкому розвитку, у т.ч. здоров'ю і добробуту суспільства; зважає на очікування заінтересованих сторін; відповідає чинному законодавству і міжнародним нормам поведінки; інтегрована у діяльність організації та практикується в її відносинах». Визначені «процедури і практики компаній» з семи аспектів діяльності: 1) організаційне управління; 2) права людини; 3) трудові відносини; 4) етична операційна діяльність; 5) захист навколишнього середовища; 6) захист прав споживачів; 7) розвиток місцевих громад і співпраця з ними ¹.

Той факт, що проект не був прийнятий і відправлений на доопрацювання, є свідченням розуміння його недосконалості, яка присутня у самої його назві «Концепція Національної стратегії ...». Згідно науковому трактуванню цих категорій, концепція - система науково обґрунтованих понять і положень; стратегія — загальний план якось діяльності, розрахований на тривалий період часу, тому словосполучення «концепція стратегії» не є коректним. Прикладні розробки, присвячені способам практичної реалізації якоїсь теоретичної конструкції, прийнято називати моделлю. Тому ми вважаємо на необхідне розробку української моделі КСВ, у пропозиціях, які ми направили на адресу робочої групи з доопрацювання проекту, запропонували озаглавити документ «Соціальна відповідальність бізнесу: модель для України». Це відповідає світової практиці, яка оперує поняттям «національні моделі КСВ», але ні «національні концепції стратегій».

Викликають сумніви деякі визначення і пропозиції авторів проекту:

¹Проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=8054%3A2012-05-15-05-22-57&catid=171%3A2011-05-11-05-39-04&Itemid=107&lang=uk

«сформувати постійно діючий орган ... і регіональні консультативні ради із реалізації Національної стратегії розвитку СВБ» (п.8.1);

«формування ефективних механізмів соціального діалогу між різними суб'єктами суспільного процесу (бізнес, профспілки, владні структури, громадські організації тощо)» (п.9).

«сформувати постійно діючий орган ... і регіональні консультативні ради із реалізації Національної стратегії розвитку СВБ» (п.8.1);

«формування ефективних механізмів соціального діалогу між різними суб'єктами суспільного процесу (бізнес, профспілки, владні структури, громадські організації тощо)» (п.9).

У цих пропозиціях проглядається тенденція послабити роль профспілок у системі тристороннього соціального партнерства за допомогою неурядових організацій, або навіть зовсім її зламати і сформувати нову конструкцію. Наступ на позиції профспілок з метою послабити їх роль у суспільстві є характерною особливістю останніх десятиліть, починаючи з часів «тетчерізму». Досить красномовно це пояснив колишній голова об'єднання роботодавців Франції І. Готте: «Профспілки були корисні у ХІХ ст., у ХХ ст. вони стали зайвими і обтяжливими. А у ХХІ ст. вони будуть шкідливі і повинні зникнути»¹.

У деяких пропозиціях експертів проглядається прагнення до «одержавлення» корпоративної соціальної відповідальності. Так, кандидат наук з державного управління М. Є. Дейч оприлюднила такі пропозиції:

«створення академії з корпоративної соціальної відповідальності на базі однієї з регіональних академій управління при Президентові України;

створення системи державних та громадських інститутів корпоративної соціальної відповідальності та забезпечити їх ефективну діяльність;

¹ Цит. за: Попов Ю.Н. Социальный аудит как один из индикаторов социальной ответственности / Ю.Н. Попов. // Вісник Академії праці і соціальних відносин, 2012, № 2, С. 75.

організація в межах Мінекономіки України департаменту з соціальної відповідальності;

внесення змін та доповнення до Кодексу держслужбовця щодо посилення положень з КСВ та регламентації обов'язків щодо її розвитку;

заснування фонду з підтримки малого та середнього бізнесу, що реалізують принципи КСВ»¹.

Подібні пропозиції з одержавлення КСВ суперечать самій суті цього явища, не відповідають світовій практиці, викликають справедливі нарікання з боку організацій роботодавців і працівників та можуть призвести лише до додаткових витрат досить обмежених коштів державного бюджету.

Н. А. Балтачєєва вважає: «В Україні корпоративна соціальна відповідальність визначена, але в той же час юридично не закріплена. Відсутність нормативно-правової бази гальмує процес збільшення кількості соціально відповідальних підприємств»². Тут має місце намагання звузити соціальну відповідальність до юридичної, що не є вірним. Соціальна відповідальність значно ширша і передбачає виконання не тільки законодавчо встановлених зобов'язань, але й додаткових, що узяти на себе добровільно. Точка зору, що виклала Н. А. Балтачєєва, є досить поширеною, тому не випадково, що Конфедерація роботодавців України у заяві щодо корпоративної соціальної відповідальності підкреслила її добровільний характер: «Реалізація корпоративної соціальної відповідальності повинна відбуватись за умови невтручання держави та її відповідних органів до оперативної діяльності компанії. Надмірна регламентація такої діяльності позбавляє КСВ - діяльність

¹Дейч М.С. Міжнародний досвід розвитку корпоративної соціальної відповідальності та можливості його адаптації до умов України / М.С. Дейч. // Економіка та право, 2011, № 3, С.18.

² Балтачєєва Н.А. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні: монографія / Н.А. Балтачєєва. - Донецьк: ДонНУ, 2010, С. 282.

духу добровільності, соціально-спрямованої діяльності компанії або організації»¹.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що формування моделі корпоративної соціальної відповідальності в Україні відбувається в дуже складних умовах. Причини, які стримують її розвиток, мають як об'єктивний характер - глибока і тривала економічна криза, нечисленність економічно успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання, так і суб'єктивний - відсутність традицій соціально відповідального підприємництва, переважання неоліберальних концепцій, недостатня увага з боку органів державної влади, недостатня активність профспілок та інших інститутів громадянського суспільства. Світовий досвід свідчить, що впровадження корпоративної соціальної відповідальності сприяє розвитку соціальних факторів і посиленню їх впливу на економіку, забезпеченню реалізації Програми гідної праці. Це проявляється в поліпшенні всієї системи корпоративного управління, вдосконаленні соціальних і трудових відносин, збільшенні обсягів виробництва і реалізації продукції, покращенні іміджу підприємств, підвищенні інвестиційної привабливості, розвитку корпоративної культури і залученні до неї працівників, поліпшенні морально-психологічного клімату, вихованні працівників у дусі гуманізму, соціальної справедливості та солідарності.

¹ Декларація соціальної місії бізнесу // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>

3.3. Оцінка стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на локальному рівні

Локальний рівень¹ – рівень підприємств і організацій – є базовим для дослідження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, оскільки саме тут відбувається трудова діяльність людей. Економічну основу для впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності створюють результати економічної діяльності підприємств, тому ми проводили аналіз шляхом системного дослідження найбільш значущих економічних показників статистичної, фінансової і соціальної звітності підприємств, наукових видань, матеріалів науково-дослідних робіт, у т.ч. соціологічних досліджень Соціологічного інформаційно-дослідницького центру «Пульс» на промислових підприємствах м. Одеси і Одеської області (2005-2012 рр.), які проводилися за безпосередньою участю автора.

Дослідження проводилося на основі показників економічної і соціальної діяльності за 2005-2012 рр. шістнадцяти економічно активних підприємствах харчової, хімічної та нафтохімічної промисловості і машинобудування Одеської області, шість з яких розпорядженням голови Одеської облдержадміністрації визнані такими, що мають стратегічне значення та формують економічний потенціал області² (додаток А, табл. А.1). При виборі об'єкту дослідження було враховано, що за підсумками 2012 року харчової

¹ Економічні дослідження на рівні підприємств і організацій протягом тривалого періоду визначали як «мікро-рівень», однак останнім часом стали застосовувати поняття «локальний рівень», оскільки багато суб'єктів мікро-рівня – великі корпорації, концерни тощо - за своїм економічним потенціалом перевершують суб'єкти не тільки мезо-, але й макро-рівня - національні економіки навіть середніх держав

² Перелік промислових підприємств, що мають стратегічне значення та формують економічний потенціал області (затверджено розпорядженням голови обласної державної адміністрації 14.10.2011 №938/А-2011) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://gue.odessa.gov.ua/ekonomichna-situacya/promislovst/perelk-promislovih-pdprimstv-wo-mayut-strategichne-znachennya/>

промисловості належило 30,0% загального обсягу реалізованої продукції області, хімічної та нафтохімічної промисловості - 23,7%, машинобудуванню - 11,8%¹. У аналіз було включено також ряд економічно активних підприємств машинобудування, враховуючи, що хоча у сучасних умовах машинобудуванню належить винятково важлива роль у забезпеченні стійкого розвитку економіки і прискоренні науково-технічного прогресу. Випускаючи знаряддя праці для різних галузей народного господарства, машинобудування відіграє вирішальну роль у створенні матеріально-технічної бази народного господарства, реалізує досягнення науково-технічного прогресу і забезпечує комплексну механізацію та автоматизацію виробництва.

Сукупність показників економічної і соціальної діяльності досліджуваних підприємств за 2005-2012 рр. наведені у кореляційній матриці факторного аналізу (додаток Б, табл. Б.1). Аналітичні показники розраховувалися згідно з формулами, що наведені у табл. 2.5. Зведені аналітичні таблиці показників економічної і соціальної діяльності досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр. наведені у додатку Г, табл. Г.1-Г.13).

Одним із основних показників економічної діяльності підприємств є доход від реалізації продукції, який характеризує обсяг і фінансові результати діяльності суб'єктів господарювання, служить основою подальшого розвитку. У дванадцяти із шістнадцяти досліджуваних підприємств середньорічні індекси приросту доходу від реалізації продукції у 2005-2011 роках мали позитивну динаміку (додаток Г, табл. Г.1). Важливим показником ефективності економічної діяльності підприємства є рентабельність, яка комплексно відображає усі сторони фінансово-господарської діяльності. Її величина характеризує рівень окупності витрат і міру використання матеріальних, трудових і грошових засобів в процесі виробництва і реалізації продукції,

¹ Соціально-економічне становище Одеської області за 2012 рік: Промисловість [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>

співвідношення отриманого прибутку і витрачених виробничих ресурсів, використовується для порівняльної оцінки ефективності роботи підприємств. Існують різні коефіцієнти рентабельності, використання кожного з яких залежить від цілі і характеру аналізу діяльності підприємства. Ми вважали доцільним використовувати у дослідженні такі показники рентабельності:

- рентабельність операційної діяльності (Production profitability, PP);
- рентабельність активів (Return on assets, ROA);
- рентабельність продажу (Return on sales, ROS).

Середньорічні коефіцієнти рентабельності операційної діяльності, рентабельності активів і рентабельності продажу досліджуваних підприємств мали нестабільну динаміку, а у деяких підприємств в окремі роки - менше за нормативні і навіть від'ємні значення (додаток Г, табл. Г.2-Г.4).

Як було відмічено вище, на умови праці вирішальний вплив здійснює стан засобів виробництва. На досліджуваних підприємствах коефіцієнт зносу основних засобів коливався від 4,8% у ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат» до 90,8% у ПАТ «Одескабель» і у середньому дорівнює 54,3% - нижче, ніж у цілому по країні - 66,8% (додаток Г, табл. Г.5).

Незважаючи на певні економічні труднощі, досліджувані підприємства не припиняли інвестиції у власний розвиток. Середньорічний коефіцієнт оновлення основних засобів коливався від 14,6% у ПАТ «Завод будівельно-обробних машин» до 0,4% у ПАТ "Одеський завод "Легмаш" (додаток Г, табл. Г.6), що набагато нижче за показник зносу основних засобів і ніяк не відповідає потребам забезпечення гідної праці, корпоративної соціальної відповідальності і досягнення стійкого розвитку.

Комплексним показником, що характеризує як економічний, так і соціальний розвиток підприємств, є продуктивність праці, яка, одного боку, характеризує досягнутий рівень розвитку матеріально-технічної бази виробництва, ефективність використання трудового потенціалу підприємства

та досягнень науково-технічного прогресу, а з іншого - є основою зростання прибутку, джерелом розвитку виробництва і соціальної сфери підприємства, реальних доходів працівників. Продуктивність праці на досліджуваних підприємствах мала вельми великий діапазон значень – від 967,5 тис. грн. на одного працівника у ПАТ «Одеський коньячний завод» до 4,7 тис. грн. у ПАТ "Одеський завод "Легмаш" (додаток Г, табл. Г.7), що пояснюється особливостями галузі, видом продукції, технологій, станом обладнання тощо. Тому для аналізу використовувати інші показники - індекс динаміки продуктивності праці і коефіцієнт співвідношення динаміки продуктивності праці і заробітної плати (додаток Г, табл. Г.8). Як показують наведені дані, на переважній більшості досліджуваних підприємств обидва ці показники мають позитивну динаміку.

Найважливішим заходом із впровадження гідної праці є запобігання безробіттю шляхом збереження існуючих і створення нових робочих місць, що відображає індекси динаміки середньооблікової кількості штатних працівників. Тільки на чотирьох із досліджуваних підприємствах цей середньорічний показник мав позитивне значення (додаток Г, табл. Г.9), що є свідомством високого ступеню соціальної відповідальності керівництва цих підприємств у такому важливому питанні, як забезпечення зайнятості.

Незважаючи на несприятливу економічну кон'юнктуру, середньомісячна номінальна заробітна плата на досліджуваних підприємствах мала позитивну динаміку (за винятком 2009 р.) і у більшості випадків перевищувала середній показник по промисловості Одеської області (додаток Г, табл. Г.10). Це також свідчить про досить високий ступінь соціальної відповідальності керівників підприємств.

Міжнародна організація праці рекомендує відстежувати співвідношення витрат на оплату праці і доходу від реалізації продукції, що дає можливість профспілкам вимагати підвищення заробітної плати пропорційно збільшенню

доходу підприємства. Як свідчать результати проведеного аналізу, середньорічні значення цього показнику варіювали від 3,2% у ПАТ «Одеський коньячний завод» до 35,3% у ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів (додаток Г, табл. Г.11). Оскільки нерідка звітні дані про доход від реалізації продукції занижуються, ФПУ наполягає на моніторингу співвідношення витрат на оплату праці і операційних витрат підприємств, і щоб цей показник був не менш ніж 25%. Згідно з результатами аналізу, цей показник на досліджуваних підприємствах нижче і у середньому дорівнює 22,3% (додаток Г, табл. Г.11).

Як відмічалось вище, серйозною соціальною проблемою в Україні є заборгованість із виплати заробітної плати. На досліджуваних підприємствах суми заборгованості з виплати заробітної плати дорівнювали у середньому на рік 722 тис. грн., тобто 0,6% середньомісячного фонду оплати праці (додаток Г, табл. Г.13), що є набагато менше у порівнянні з відповідними показниками по Україні.

Одним з основних напрямів впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності є забезпечення належних умови праці. Оскільки атестація робочих місць проводиться нерегулярно або не проводиться зовсім, стан умов праці визначається за показниками кількість і частка працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, кількість і питома вага потерпілих з утратою працездатності на один робочий день і більше та зі смертельним наслідком, що відображається у статистичній звітності. За даними досліджуваних підприємств і профспілкових організацій, частка працівників, які працювали в умовах, що не відповідали санітарно-гігієнічним нормам, досить незначна і дорівнювала в окремі роки від 13,9% до 10,1%, що значно менше, ніж по країні (додаток Б, табл. Б.1). Відносно задовільний стан умов праці досліджуваних підприємствах сприяв відсутності професійних захворювань і низькому рівню виробничого травматизму (одиночні випадки,

що мали місце на окремих підприємствах, не мають статистичної значущості і не використовувалися у аналізі) .

Як відзначалося у п.2.1, важливий аспект забезпечення продуктивної зайнятості – надання можливості працівникам підвищувати свою кваліфікацію. Оскільки у країні відбулося скорочення професійно-технічного навчання, на підприємства покладаються додаткові зобов'язання з підготовки робочих кадрів і підвищення їх кваліфікації. Незважаючи на зменшення можливостей в силу економічних причин, усі досліджувані підприємств приділяли певну увагу цьому питанню, завдяки чому частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року у зазначений період складала у середньому близько 7% від середньооблікової кількості штатних працівників і коливалася від 3% у ПАТ «Верстатонормаль» і ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш» у 2009-2010 рр.) до 9,7% у ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія» у 2005 р. (додаток Б, табл. Б.1).

Дієвим чинником, що дає можливість збільшувати трудовий потенціал, стимулювати трудову активність і створювати умови для відновлення здатності працівників до праці, є соціальна інфраструктура підприємства, до якої належать житловий фонд, об'єкти комунального господарства, об'єкти торгівлі і громадського харчування, медичні і лікувально-профілактичні установи, об'єкти освіти та культури, спортивні споруди, бази масового відпочинку і т. ін. Зараз кількість об'єктів соціальної сфери підприємств суттєво скорочена, і витрати на їх утримання складають у кращому випадку 3-4% доходу від реалізації продукції, а у ряда підприємств відсутні зовсім (додаток Б, табл. Б.1).

Одним з основних напрямів впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності є дотримання трудових прав. На досліджуваних підприємствах випадків грубих порушень трудових прав працівників не встановлено: діють профспілкові організації, укладаються колективні договори, рівень виконання яких, згідно зі звітністю, перевищує 90%. Рівень охоплення

працівників членством у профспілках зберігається досить високий (87-90%), тобто вище, ніж в Україні. У досліджуваний період колективні трудові конфлікти не мали масового характеру і відбувалися лише на окремих досліджуваних підприємствах.

Важливий аспект гідної праці - участь трудового колективу в управлінні підприємством, а також у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, як це передбачено законом «Про колективні договори і угоди», але із зауваженням: «якщо це передбачено статутом»¹. У розвинених країнах участь працівників у розподілі прибутку підприємства широко розповсюджена у формі отримання дивідендів по акціях або бонусів. Автори колективної монографії, виданої Харківським національним економічним університетом², пропонують в якості показника участі працівників у власності підприємств «коефіцієнт участі в розподілу прибутку», що розраховується по формулі:

$$K_{\text{участі в розподілі прибутку}} = \frac{\text{ПЧП}}{Ч_{\text{сер}}} \quad (3.1)$$

де ПЧП — працівники, що мають частку у прибутку, осіб;

Ч_{сер} - середньооблікова кількість штатних працівників, осіб.

Вважаємо цей підхід є не зовсім вірним і складним для розрахунків, оскільки усі працівники підприємств отримують певні блага через соціальні заходи і соціальну інфраструктуру, що фінансуються з прибутку. Більш доцільно, на наш погляд, використовувати показник «частка акцій, які належать працівникам», що розраховується за даними річної фінансової звітності підприємств. На усіх досліджуваних підприємствах працівники є власниками акцій, причому частка акцій, які належать працівникам, коливалася від 7,6% у

¹ Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.93 (із змінами), ВВР, 1993, N 36, ст.362 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

² Формування та функціонування механізму корпоративного управління на промислових підприємствах. Монографія [В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська, В. М. Луцковський та ін.], за заг. ред. В. С. Пономаренка, О. М. Ястремської. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008, С.306.

ПАТ «Одеський коньячний завод» до 67% у ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів (додаток Б, табл. Б.1).

Участь працівників в управлінні виробництвом на досліджуваних підприємствах, як і в країні у цілому, не має інституціонального оформлення і носить епізодичний характер, в основному, під час укладання колективних угод. Лише на окремих підприємствах працівники присутні у складі керівних органів - правління, наглядової ради, ревізійної комісії (додаток Б, табл. Б.1), хоча така практика отримала широке розповсюдження у розвинених країнах, насамперед Західної Європи. На досліджуваних підприємствах питома вага працівників у складі керівних органів акціонерних товариств коливалася від 0 до 8,3 відсотків. Згідно з результатами проведеного нами опитування, спеціалісти, працівники і профспілкові активісти майже однотайно висловлюються за розширення участі трудящих у власності й управлінні підприємствами усіх організаційно-правових форм.

Дієвим фактором забезпечення гідної праці і одночасно - одним з головних напрямів реалізації корпоративної соціальної відповідальності є створення на підприємстві здорового і сприятливого морально-психологічного клімату, що іноді не менш дієво, ніж матеріальна винагорода, стимулює працівників, викликає у них напругу сил, трудовий ентузіазм, заінтересованість у результатах спільної праці. На досліджуваних підприємствах цьому питанню приділяється достатня увага, чому сприяє той факт, що всі вони мають багаторічну історію, трудові традиції та розвинену корпоративну культуру. Морально-психологічний клімат у колективі вимірюється за допомогою соціометричних методів, які включають методи експертних оцінок, опитування (анкетування та інтерв'ювання) працівників підприємств. Результати опитувань, які проводилися Соціологічним інформаційно-дослідницьким центром «Пульс» за безпосередньою участю автора у 2005 р, 2008 р. і 2011 р. (анкета соціологічного опитування дана у додатку Д) були формалізовані за

допомогою відповідних коефіцієнтів - задоволеності працівників відносинами в колективі та довіри - і були використані у факторному аналізі. Коефіцієнт задоволеності працівників відносинами в колективі коливався від 68% (ПАТ «Одеський припортовий завод») до 41% (ПАТ «Зонт»), коефіцієнт довіри – від 31% у ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш» до 15% у ПАТ «Зонт»(додаток Б, табл. Б.1).

Результати дослідження щодо оцінки стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на локальному рівні представлені у зведених аналітичних таблицях (додаток Г, табл. Г1-Г13). Інтегральні індекси КСВ і узагальнюючі індекси її складових досліджуваних підприємств за 2005, 2008 і 2011 роки, що розраховані за методикою автора, представлені у аналітичній таблиці 3.5, дані якої свідчать про значну схожість характеру варіацій рангів досліджуваних підприємств за індексами КСВ, ГП, економічної складової і корпоративного громадянства, а діаграма (рис. 3.5) надає можливість наочно переконатися у цьому.

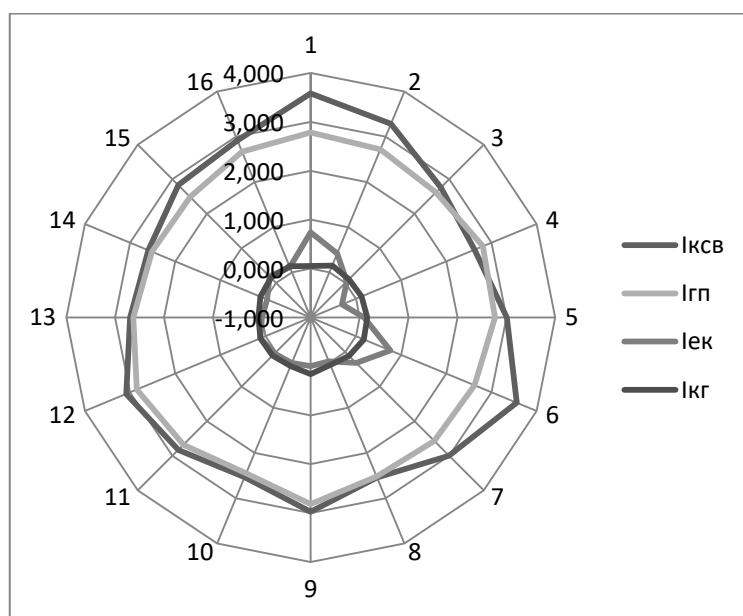


Рис. 3.5. Інтегральні індекси КСВ, узагальнюючі індекси ГП та інших складових досліджуваних підприємств за 2011 р., розробка автора

Таблиця 3.5

**Індекси досліджуваних підприємств з КСВ та її складових за 2005, 2008 і 2011 роки,
розраховано і складено автором**

		2005				2008				2011			
		Іксв	Ігп	Іе	Ікг	Іксв	Ігп	Іе	Ікг	Іксв	Ігп	Іе	Ікг
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	3,965	2,973	0,825	0,167	3,983	2,819	1,024	0,140	3,579	2,784	0,739	0,056
2	ПАТ «Одескабель»	3,367	2,840	0,378	0,148	2,719	2,719	0,418	0,149	2,719	2,719	0,418	0,149
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	3,407	2,743	0,513	0,152	2,618	2,618	0,041	0,103	2,762	2,618	0,041	0,103
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	2,900	2,900	0,125	0,150	2,627	2,808	-0,306	0,125	2,627	2,808	-0,306	0,125
5	ПАТ «Одеський коровай»	2,950	2,950	0,128	0,173	3,012	2,766	0,091	0,154	3,012	2,766	0,091	0,154
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2,832	2,832	2,832	2,832	3,556	2,622	0,758	0,176	3,556	2,622	0,758	0,176
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	3,053	2,824	0,075	0,153	2,995	2,569	0,317	0,109	2,995	2,569	0,317	0,109
8	ПАТ «Зонт»	2,742	2,552	0,093	0,097	2,541	2,520	-0,027	0,049	2,541	2,520	-0,027	0,049
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	2,962	2,683	0,066	0,213	2,971	2,815	-0,004	0,160	2,971	2,815	-0,004	0,160
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	2,696	2,598	0,017	0,081	2,535	2,450	0,009	0,076	2,535	2,450	0,009	0,076
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	2,870	2,712	0,044	0,114	2,831	2,681	0,045	0,105	2,831	2,681	0,045	0,105
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	3,112	2,880	0,058	0,173	3,083	2,852	0,116	0,115	3,083	2,852	0,116	0,115
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	2,708	2,537	0,088	0,083	2,696	2,630	-0,005	0,071	2,696	2,630	-0,005	0,071
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	2,879	2,664	0,059	0,155	2,598	2,515	-0,034	0,117	2,598	2,515	-0,034	0,117
15	ПАТ «Верстатонормаль»	2,933	2,649	0,128	0,155	2,831	2,489	0,190	0,152	2,831	2,489	0,190	0,152
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	2,872	2,725	0,059	0,088	2,918	2,670	0,116	0,133	2,918	2,670	0,116	0,133

Таблиця 3.6

**Індекси і ранги з КСВ, ГП та інших складових досліджуваних підприємств за 2011 р.,
розраховано і складено автором**

		Ікскв		Ігп		Іе		Ікг	
		значення	ранг	значення	ранг	значення	ранг	значення	ранг
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	3,579	1	2,815	2	0,739	2	0,117	8
2	ПАТ «Одескабель»	3,286	3	2,784	4	0,418	3	0,149	5
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	2,762	11	2,618	11	0,041	10	0,103	12
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	2,627	13	2,622	10	-0,306	16	0,125	7
5	ПАТ «Одеський коровай»	3,012	5	2,766	5	0,190	5	0,154	3
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	3,556	2	2,852	1	0,758	1	0,176	1
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	2,995	6	2,569	12	0,317	4	0,109	10
8	ПАТ «Зонт»	2,541	15	2,520	13	-0,027	14	0,049	16
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	2,971	7	2,719	6	-0,004	12	0,160	2
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	2,535	16	2,450	16	0,009	11	0,076	13
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	2,831	9	2,681	7	0,045	9	0,105	11
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	3,083	4	2,808	3	0,116	6	0,115	9
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	2,696	12	2,630	9	-0,005	13	0,071	14
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	2,831	10	2,489	15	0,091	8	0,152	4
15	ПАТ «Верстатонормаль»	2,598	14	2,515	14	-0,034	15	0,056	15
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	2,918	8	2,670	8	0,116	7	0,133	6

Зібраний масив емпіричних і аналітичних даних дозволів здійснити підтвердження гіпотез, що були висунуті нами у п.п. 2.3. Для підтвердження першої гіпотези, що належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки індекси стану КСВ і стану ГП знаходяться у значному кореляційному зв'язку, був проведений порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ і ГП (табл. 3.7) досліджуваних підприємств за 2011 рік (табл. 2.12) з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена за формулою (2.7):

$$r = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{n^3 - n} = 1 - 6 \frac{93}{16^3 - 16} = 0,8632 \quad (2.7)$$

де d - різниця між рангами спостережень;

n - число спостережень ($n = 16$).

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ і ГП досліджуваних підприємств за 2011 р., розраховано і складено автором

		Ранг ₁ (за індексом КСВ)	Ранг ₂ (за індексом ГП)	$d = \text{Ранг}_1 - \text{Ранг}_2$	d^2
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1	2	-1	1
2	ПАТ «Одескабель»	3	4	-1	1
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	11	11	0	0
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	13	10	3	9
5	ПАТ «Одеський коровай»	5	5	0	0
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2	1	1	1
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	6	12	-6	36
8	ПАТ «Зонт»	15	13	2	4
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	7	6	1	1
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	16	16	0	0
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	9	7	2	4
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	4	3	1	1
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	12	9	3	9
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	10	15	-5	25
15	ПАТ «Верстатонормаль»	14	14	0	0
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	7	8	-1	1
	Σ				93

Для оцінки значимості отриманого результату було перевірено нульову гіпотезу при рівні значущості $\alpha = 0,05$, для чого було обчислено критичну точку за формулою:

$$T_{кр} = t(\alpha, k) \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} \quad (2.8)$$

де n – число спостережень;

r - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена;

$t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стюдента, за рівнем значущості $\alpha = 0,05$ і числу ступенів свободи $k = n - 2 = 16 - 2 = 14$.

По таблиці Стюдента знаходимо $t(\alpha, k)$:

$$t(\alpha, k) = (0,05; 14) = 2.16037$$

$$T_{кр} = 2.16 \sqrt{\frac{1 - 0,86^2}{16 - 2}} = 2.16 \sqrt{\frac{1 - 0,75}{14}} = 2.16 \sqrt{0,0658} = 2.16 \times 0,2565 = 0,5540$$

Оскільки $T_{кр} < r$, нульова гіпотеза відхиляється, це означає, що між рангами підприємств за індексами КСВ і ГП існує значущий кореляційний зв'язок. Це означає, що висунута нами у п.п. 2.3 гіпотеза, що належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки стан КСВ і ГП знаходяться у значущому кореляційному зв'язку, підтверджено.

Для підтвердження другої гіпотези, що стан корпоративної соціальної відповідальності і стан гідної праці знаходяться у значному кореляційному зв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив, також був проведений порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ і економічної складової досліджуваних підприємств за 2011 рік (табл. 3.8) з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена за формулою (2.7):

$$r = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{n^3 - n} = 1 - 6 \frac{77}{16^3 - 16} = 0,8868 \quad (2.9)$$

де d - різниця між рангами спостережень;

n – число спостережень ($n = 16$).

Таблиця 3.8

Порівняльний аналіз рангів за індексами КСВ і економічної складової досліджуваних підприємств за 2011 р., розраховано і складено автором

		Ранг ₁ (за індексом КСВ)	Ранг ₂ (за індексом економічної складової)	$d = \text{Ранг}_1 - \text{Ранг}_2$	d^2
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1	2	-1	1
2	ПАТ «Одескабель»	3	3	0	0
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	11	10	1	1
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	13	16	-3	9
5	ПАТ «Одеський коровай»	5	5	0	0
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2	1	1	1
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	6	4	2	4
8	ПАТ «Зонт»	15	14	1	1
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	7	12	-5	25
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	16	11	5	25
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	9	9	0	0
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	4	6	-2	4
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	12	13	-1	1
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	10	8	2	4
15	ПАТ «Верстатонормаль»	14	15	-1	1
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	7	7	0	0
	Σ				77

Для оцінки значимості отриманого результату було перевірено нульову гіпотезу при рівні значущості $\alpha = 0,05$, для чого було обчислено критичну точку за формулою:

$$T_{кр} = t(\alpha, k) \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} \quad (2.8)$$

де n – число спостережень;

r - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена;

$t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стьюдента, за рівнем значущості $\alpha = 0,05$ і числу ступенів свободи $k = n-2 = 16-2 = 14$.

По таблиці Стьюдента знаходимо $t(\alpha, k)$:

$$t(\alpha, k) = (0,05; 14) = 2.16037$$

$$T_{кр} = 2.16 \sqrt{\frac{1-0,89^2}{16-2}} = 2.16 \sqrt{\frac{1-0,78}{14}} = 2.16 \sqrt{0,0658} = 2.16 \times 0.1235 = 0,2668$$

Оскільки $T_{кр} < p$, нульова гіпотеза відхиляється, це означає, що між рангами підприємств за індексами КСВ і економічної складової існує значущий кореляційний зв'язок. Це означає, що висунута нами у п.п. 2.3 гіпотеза, що стан КСВ і стан ГП знаходяться у діалектичному взаємозв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив, підтверджено. Проводити окремий порівняльний аналіз рангів досліджуваних підприємств за індексами ГП і економічної складової з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена не вважаємо за доцільне, оскільки результат буде аналогічний, т.к. між рангами підприємств за індексами КСВ і ГП існує значущий кореляційний зв'язок.

Що стосується підтвердження третьої гіпотези, що участь працівників у власності та управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, тут ситуація дещо інша: за результатами факторного аналізу показник «коефіцієнт акцій, які належать працівникам» не показав значущого факторного навантаження (додаток Б, табл. Б3) і був виключений з подальшого аналізу. Тому для підтвердження третьої гіпотези був проведений порівняльний аналіз рангів за індексом КСВ і коефіцієнтом участі працівників в управлінні досліджуваних підприємств за 2011 рік (додаток Б, табл. Б3, табл. 3.9) з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена за формулою (2.7):

$$p = 1 - 6 \frac{\sum d^2}{n^3 - n} = 1 - 6 \frac{175}{16^3 - 16} = 0,7426 \quad (2.7)$$

де d - різниця між рангами спостережень;
 n – число спостережень ($n = 16$).

Таблиця 3.9

Порівняльний аналіз рангів за індексом КСВ і коефіцієнтом участі працівників у власності та управлінні досліджуваними підприємствами за 2011 р., розраховано і складено автором

	Ранг ₁ (за індекс ом КСВ)	Коефіцієнт участі працівників в управлінні		d = ранг ₁ – ранг ₂	d ²	
		значення	ранг ₂			
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1	0,062	5	-4	16
2	ПАТ «Одескабель»	3	0,062	6	-2	4
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	11	0,056	10	1	1
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	13	0,035	14	1	1
5	ПАТ «Одеський коровай»	5	0,067	2	3	9
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2	0,056	11	-9	81
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	6	0,062	7	-1	1
8	ПАТ «Зонт»	15	0,046	12	3	9
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	7	0,059	8	-1	1
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	16	0,044	13	3	9
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	9	0,059	9	0	0
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	4	0,089	1	3	9
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	12	0,067	3	9	81
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	10	0,035	16	-6	36
15	ПАТ «Верстатонормаль»	14	0,035	15	-1	1
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	7	0,065	4	3	9
		Σ				175

Для оцінки значимості отриманого результату було перевірено нульову гіпотезу при рівні значущості $\alpha = 0,05$, для чого було обчислено критичну точку за формулою:

$$T_{kp} = t(\alpha, k) \sqrt{\frac{1 - p^2}{n - 2}} \quad (2.8)$$

де n – число спостережень;

r - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена;

$t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стьюдента, за рівнем значущості $\alpha = 0,05$ і числу ступенів свободи $k = n-2 = 16-2 = 14$.

По таблиці Стьюдента знаходимо $t(\alpha, k)$:

$$t(\alpha, k) = (0,05; 14) = 2.16037$$

$$T_{кр} = 2.16 \sqrt{\frac{1-0,74^2}{16-2}} = 2.16 \sqrt{\frac{1-0,55}{14}} = 2.16 \sqrt{0,032} = 2.16 \times 0.1789 = 0,3866$$

Оскільки $T_{кр} < r$, нульова гіпотеза відхиляється, це означає, що між рангами підприємств за індексом КСВ і коефіцієнтом участі працівників в управлінні підприємств існує значущий кореляційний зв'язок. Це означає, що висунута нами у п.п. 2.3 гіпотеза, що участь працівників у власності та управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці підтверджено частково: гіпотеза про участь у власності на знайшла підтвердження, оскільки на 4 підприємствах працівники зовсім не володіють акціями, на інших – відповідні коефіцієнти незначні. Причому така картина притаманна не тільки досліджуваним підприємств, але і ситуації у країні у цілому, однак це не означає, що дане питання не варто ставити на порядок денний, оскільки досвід розвинених соціально орієнтованих економік свідчить про позитивне значення участі працівників у власності підприємств, на яких вони працюють.

Підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати, що впровадження в Україні корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці відбувалося у вельми несприятливих умовах, спричинених глибокою і довготривалою соціально-економічною кризою 1990-х років. Головною причиною кризи, на наше переконання, були не стільки об'єктивні труднощі перехідного періоду,

скільки дефіцит соціальної відповідальності з боку органів державної влади, підприємців та інститутів громадянського суспільства.

На основі проведеного економіко-статистичного і експертно-статистичного аналізу досвіду впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності на шістнадцяти економічно активних підприємствах Одеської області встановлено вирішальний вплив КСВ на забезпечення ГП і поліпшення економічної діяльності, чим були підтверджені гіпотези, що були висунуті у п.п. 2.3, а саме:

1. Належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки індекси стану КСВ і стану ГП знаходяться у значному кореляційному зв'язку.

2. Стан корпоративної соціальної відповідальності і стан гідної праці знаходяться у значному кореляційному зв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив.

3. Участь працівників в управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці.

Належний рівень КСВ є основою і необхідною передумовою забезпечення ГП, сприяє розвитку соціальних факторів і посиленню їх впливу на підвищення і ефективне використання трудового потенціалу, удосконаленню соціально-трудова відносин, що, у свою чергу, стимулює економічну діяльність. Аналіз стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці в Україні дає підстави зробити висновок про деякий прогрес, але все ще залишається чимало невирішених гострих проблем, які потребують пошуку шляхів розв'язання.

РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

4.1. Принципи і пріоритетні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці

Результати емпіричних досліджень і здійснені на їх підставах теоретичні і методологічні узагальнення, а також підтвердження висунутих гіпотез, що викладені у попередніх розділах монографії, дають достатнє наукове обґрунтування сформульованої автором концепції реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті впровадження гідної праці і логічно підводять до побудови відповідної концептуальної практичної моделі, враховуючі міжнародний досвід і реалії України. Виходячи з того, що концептуальна модель характеризує найсуттєвіші (принципові) зв'язки та властивості реального об'єкта, що забезпечують його функціонування¹, ми конструювали модель реалізації КСВ у контексті впровадження ГП у складі таких блоків: принципи, складові і пріоритетні напрями, механізм реалізації (рис. 4.1).

Як було відмічено у першому розділі, впровадження гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності повинне здійснюватися на основі певних принципів, перелік яких ми уточнили, доповнили, і представляємо таким:

- неухильне дотримання верховенства права;
- патріотизм - відданість Батьківщині і готовність, у разі необхідності, підпорядкувати її інтересам своїй приватні інтереси;

¹ Неуймін Я. Г. Модели в науке и технике. История, теория, и практика. / Я. Г. Неуймін. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1984, С. 123.

- баланс інтересів держави, бізнесу і громадянського суспільства, інтеграція їх зусиль у розбудові соціальної правової держави і соціальної ринкової економіки на засадах солідарної соціальної відповідальності;
- гуманізм - визнання людини найвищою соціальною цінністю, а створення умов для її повноцінного життя, фізичного і духовного розвитку – найвищою метою економічної діяльності;
- органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості;
- етичність;
- добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством;
- новаторство, різноманітність форм і методів реалізації;
- відкритість до діалогу із заінтересованими сторонами і громадськістю;
- прозорість і соціальна звітність.

Пріоритетні напрями впровадження ГП на основі КСВ ми визначаємо відповідно до визначених складових, ґрунтуючись на концепції гідної праці, що викладена у деклараціях, конвенціях і рекомендаціях МОП, Програмі гідної праці для України на 2012-2015 рр.¹, пропозиціях профспілок і об'єднань роботодавців, результатах наукових досліджень і з урахуванням соціально-економічних реалій України (рис. 4.1):

Забезпечення продуктивної зайнятості, основою чого є належна організація праці, передбачає:

- підбір і розстановку персоналу відповідно до вимог до рівня кваліфікації;

¹ МОП в Україні: Напрями діяльності [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx>

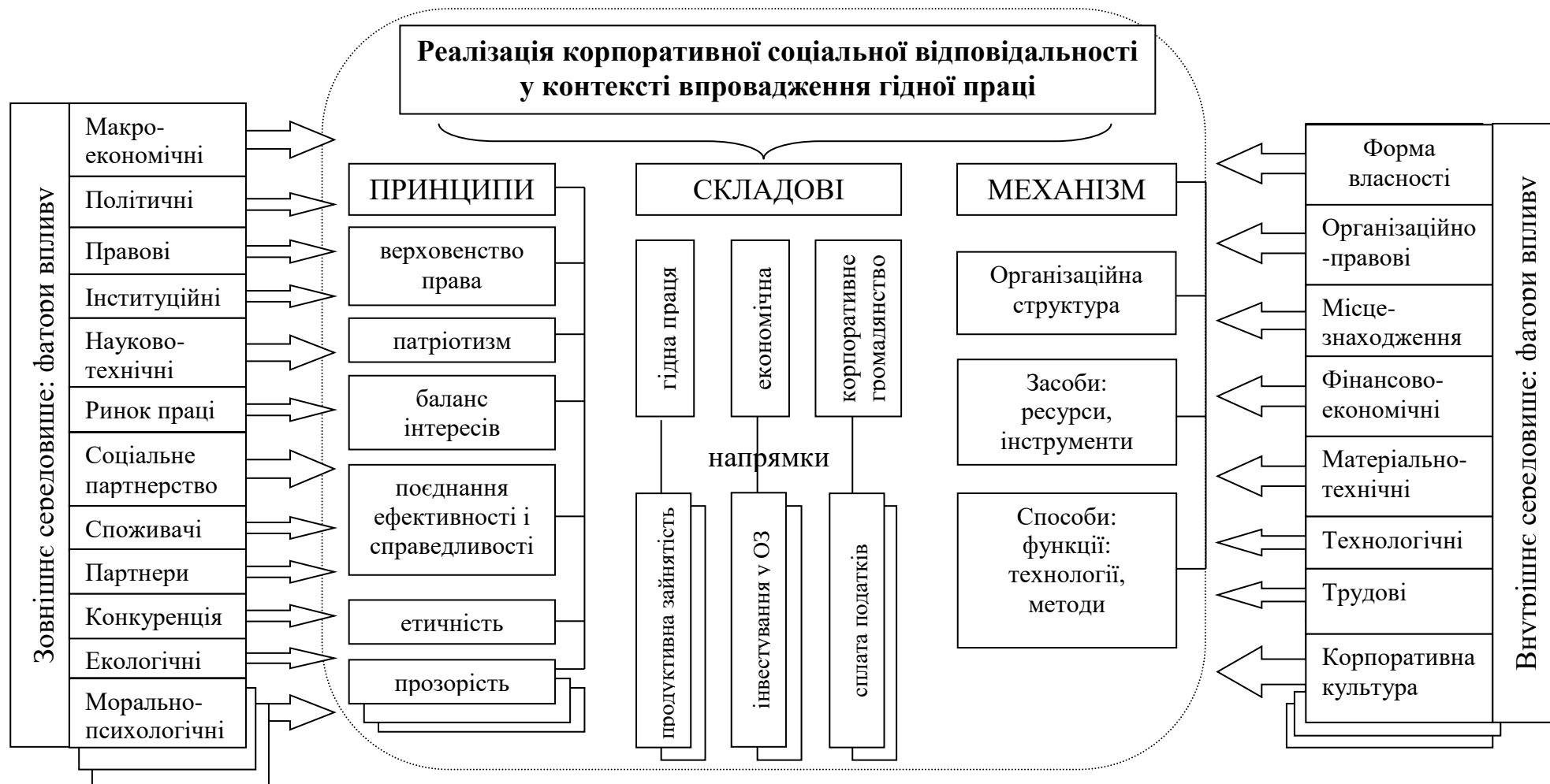


Рис. 4.1. Концептуальна модель реалізації КСВ у контексті впровадження ГП, розробка автора



Рис. 4.2. Пріоритетні напрямки реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці, розробка автора

- раціональне нормування праці, що забезпечує ефективне використання робочого часу, розумових і фізичних сил працівників;
- соціальне та економічне стимулювання працівників для забезпечення відновлення сил, здоров'я і професійного розвитку.

Для забезпечення продуктивної зайнятості шляхом збереження існуючих і створення нових робочих місць необхідно:

- забезпечити поступовий динамічний розвиток виробництва;
- враховувати вплив інвестиційних рішень і технологій на зайнятість;
- враховувати вплив технології на зайнятість і, де економічно виправдано, обирати технології, які збільшують можливості працевлаштування;
- у разі впровадження нових технологій і обладнання, які тягнуть скорочення робочих місць, вживати усі можливі заходи для працевлаштування персоналу, що скорочується, у т.ч. з перенавчанням новим професіям;
- сприяти підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання, підвищення кваліфікації і, у разі необхідності, перекваліфікації працівників, навчання новим професіям з урахуванням потреб ринку праці.

Створення безпечних і сприятливих умов праці, що досягається шляхом проведення комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, спрямованих на підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт, обладнання робочих місць у відповідності з сучасними технологіями і стандартами безпеки; забезпечення здорових умов праці, запобігання загрозі здоров'ю і самому життю працівників.

Враховуючи наявність великої кількості невирішених питань з охорони і безпеки праці, для покращення ситуації необхідні спільні дії соціальних

партнерів. Необхідно включати відповідні заходи у колективні договори і угоди на усіх рівнях соціального діалогу – від локального до державного.

Соціальна відповідальність держави у сфері безпеки й охорони праці має проявлятися у якнайшвидшій ратифікації відповідних конвенцій МОП, а саме: Конвенції № 121 «Допомоги у випадках виробничого травматизму» (1964 р.), Конвенції № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» (1981 р.), Конвенції № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» (1995 р.) та Конвенції № 187 «Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» (2006 р.). Соціально відповідальна держава має розробляти державні стандарти і гарантії з охорони праці на основі міжнародних норм і забезпечити їх неухильне виконання, використовуючи для цього заохочувальні і примусові методи. Враховуючи незадовільний стан засобів виробництва, вважаємо за доцільне прийняти державну програму оновлення основних фондів, що передбачала б збільшення обсягу інвестицій з боку роботодавців і податкові пільги на це з боку держави.

Соціально відповідальні роботодавці повинні не тільки неухильно виконувати державні стандарти і зобов'язання з колективних договорів і угод, але й добровільно вживати додаткові заходи для забезпечення безпеки технологічних процесів, обладнання, інструмента, основних і допоміжних матеріалів; надавати працівникам санітарно-побутове, медичне і лікувально-профілактичне обслуговування; мінімізувати ризики і сплачувати компенсації у випадку пошкодження здоров'я і втрати працездатності внаслідок виробничої травми або професійного захворювання.

Соціально відповідальні профспілки повинні домагатися включення необхідних заходів у колективні договори і угоди, проведення атестації робочих місць і здійснювати постійний громадський контроль за їх виконанням, впровадження звітності з корпоративної соціальної

відповідальності за міжнародним стандартом SA 8000:2008, що найбільш повно відображає питання умов праці диференційовано для різних галузей.

У сфері охорони і безпеці праці особливо наочно проявляється особиста соціальна відповідальність працівників, яка полягає у неухильному дотриманні виробничої дисципліни, виконанні правил техніки безпеки, активної участі у пошуку ефективних рішень виробничих завдань.

Досвід зарубіжних і вітчизняних організацій підтверджує, що турбота про людей, поліпшення умов і охорона праці приносять відчутну віддачу. Кошти і зусилля, витрачені на технічне оснащення і облаштування робочих місць, скорочення важких і шкідливих для здоров'я робіт, виробничу естетику, облагороджування робочого побуту, створення передумов для хорошого відпочинку в перервах під час трудового дня, окупаються з лишком, обертаючись підвищенням ділового настрою і результативності роботи, збільшенням прибутку.

Треба мати на увазі й інше: вдосконалення техніки і технології виробництва, підвищення кваліфікації, зростання освітнього рівня і загальної культури працівників супроводжуються якісною зміною їх потреб. Люди стають вимогливішими не лише до змісту й організації, але і до умов праці. Ця обставина підсилює значення психологічних, етичних, екологічних, санітарно-гігієнічних та інших соціальних чинників праці, диктує необхідність здійснення заходів з його гуманізації, створення сприятливих умов для вільного і різностороннього розвитку особистості.

Належна оплата праці на основі зростання її продуктивності. Через організацію заробітної плати має бути забезпечений необхідний компроміс між інтересами роботодавця і працівника. Головні вимоги до організації заробітної плати на підприємстві - підвищення оплати праці у міру зростання ефективності виробничій діяльності підприємства. Дотримання цих вимог при розробці конкретних механізмів оплати праці спонукає керівників і фахівців

підприємства в максимальній мірі використовувати наявні науково-технічні, організаційно-економічні й соціальні резерви підвищення ефективності виробництва. Реалізація цих вимог на практиці супроводжується певними труднощами, проте сповна виправданими самою метою: створити для роботодавців необхідні передумови для зростання маси прибутку і рівня рентабельності, а для трудящих — забезпечити постійне зростання доходів і, відповідно, рівня життя.

Організація заробітної плати передбачає, перш за все, правильний вибір ефективних форм і систем оплати праці. В Україні державою визначаються лише розміри мінімальної заробітної плати, інші питання оплати праці вирішуються безпосередньо на підприємствах, внаслідок чого виник непропорційно високий рівень винагороди представників вищої управлінської ланки підприємств, що посилює соціальний розлом і напруженість у суспільстві. Тому держава не повинна самоусуватися від регулювання цього надзвичайно важливого питання. Як відзначалось вище, бізнес стає соціально відповідальним у питаннях оплати праці тільки під впливом держави. Тому владі України слід якнайшвидше привести законодавство у сфері оплати праці у відповідність до Європейської соціальної хартії та конвенцій МОП: № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970 р.), № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952 р.), № 117 «Про основні норми та цілі соціальної політики».

Згідно з Європейською соціальною хартією параметри мінімальної і середньої зарплати визначаються, виходячи з прожиткового мінімуму, якій таким чином є важливим показником, базою для розрахунку багатьох соціальних виплат. До методики визначення прожиткового мінімуму в Україні висловлюється багато претензій, тому ФПУ звернулася до МОП з проханням надати технічну допомогу у розробці науково обґрунтованої методики визначення прожиткового мінімуму.

Багато питань виникає з нормуванням праці, яке в даний час перебуває в занепаді, оскільки на підприємствах були ліквідовані або скорочені підрозділи з нормування, а нормативно-методичні матеріали, що розроблюються і видаються Центром продуктивності і нормування праці Міністерства соціальної політики України (м. Краматорськ) залишаються незатребуваними. Необхідно активізувати роботу з нормування праці для встановлення оптимальних фізичних та інтелектуальних навантажень на працівника відповідно з можливостями людського організму, а також для організації обґрунтованої оплати праці.

Гострою проблемою залишається заборгованість із виплати заробітної плати. Україна хоча ратифікувала Конвенцію МОП № 95 «Про охорону заробітної плати», але досі не визнала боргів із зарплати привілейованим платежем при банкрутстві підприємств перед іншими кредиторами, а також не створила фонд гарантування виплати зарплати в разі неплатоспроможності роботодавця.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо за необхідне включити у систему показників оцінки стану гідної праці корпоративної соціальної відповідальності такі показники:

- частка оплати праці у операційних витратах підприємств, %;
- середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.;
- коефіцієнт співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, %;
- коефіцієнт співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня до фонду оплати праці за грудень попереднього року, %.

Професійне навчання, розвиток та ефективне використання трудового потенціалу. Важливе значення для збереження і розвитку людського потенціалу підприємства, задоволення потреби підприємства у висококваліфікованих кадрах має створення умов для професійного навчання

та перенавчання персоналу. З цією метою необхідно здійснювати прогнозування впливу нових технологій і автоматизації на зайнятість по професіях і галузях, а також по регіонах з врахуванням появи нових і зникнення існуючих професій. Представляється корисним і доцільним застосовувати у вітчизняних умовах міжнародний досвід з вирішення проблем працевлаштування працівників, що звільняються, вдосконалення ринкового механізму зайнятості, розширювати гнучкі форми зайнятості, перш за все у сфері інноваційної діяльності і послуг.

Важливий аспект забезпечення гідної праці – надання працівникам можливості розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійного росту та особистісного розвитку. На підприємствах застосовуються такі основні види професійного навчання: перепідготовка кадрів, навчання новим професіям, підвищення кваліфікації працівників. Перепідготовка та навчання новим професіям працівників підприємства знижують витрати на залучення робочої сили з ринку праці та зменшують час на її адаптацію до умов праці на підприємстві, а також підсилюють творчий ефект на основі раціонального розподілу й кооперації праці з урахуванням здібностей і схильностей працівників, спрямованих на досягнення загальної мети - зростання ефективності виробництва та зміцнення трудової мотивації. Розвиток людського капіталу не обмежується професійним навчанням і підвищенням кваліфікації. Не менш важливою є робота з правового, етичного та естетичного виховання працівників підприємств, залучення їх до фізичної культури і спорту.

Удосконалення соціально-трудова відносин, зміцнення соціального партнерства на засадах соціальної відповідальності передбачає неухильне дотримання трудових прав працівників, впровадження економічної демократії. Трудові відносини між роботодавцем і працівниками мають будуватися на основі колективних договорів і безстрокових індивідуальних контрактів, має

викорінюватися тіньова зайнятість, яка зменшує надходження у державний бюджет і позбавляє працівників соціальних гарантій, протидіяти поширенню атипових форм зайнятості (аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу).

Соціальна відповідальність у сфері трудових відносин проявляється у розширенні і поглибленні соціального діалогу до соціального партнерства, сучасне трактування якого характеризується такими основними аспектами:

- це система узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади і місцевого самоврядування з питань регулювання соціально-трудова відносин;
- це широкий спектр договірних відносин між органами влади, об'єднаннями підприємців, профспілками та іншими інститутами громадянського суспільства;
- це ідеологічна платформа, що орієнтована на формування цивілізованих взаємовідносин між різними класами і соціальними групами.

У сучасних умовах процеси соціалізації економіки, підвищення ролі людського фактора, підвищення рівня кваліфікації, освіти і самосвідомості працівників об'єктивно вимагають розширення і поглиблення відносин соціального партнерства аж до участі працівників в управлінні і власності підприємств. Це обумовлено в значній мірі тим, що у працівників з'явилися нові життєві цінності: прагнення до творчої самореалізації, повноправної участі в процесі ухвалення рішень і несення відповідальності за їх реалізацію; до соціальної захищеності і підвищення рівня життя поряд з підвищенням ефективності виробництва.

Ступінь і способи участі трудящих в управлінні підприємством можуть бути різними, аж до встановлення системи робочого контролю з правом отримання інформації про положення справ, рішення і плани адміністрації, і

делегування представників в керівні органи підприємства з дорадчим або вирішальним голосом.

Особливої уваги заслуговує досвід залучення працівників до участі у корпоративної власності, що не тільки підвищує їх матеріальну заінтересованість у результатах діяльності підприємства, але й підвищує їх соціальний статус, перетворюючи з суто найманих працівників у співвласників, соціальних партнерів, задовольняє моральну потребу в причетності до спільної справи, сприяє поліпшенню трудових відносин, скороченню текучості кадрів, прогулів і страйків.

При удосконаленні соціально-трудова відносин на підприємствах України доцільно використовувати досвід розвинених країн, у яких обов'язкова участь робочих у радах директорів компаній з правом голосу закріплена законодавчо. Слід також надавати державну підтримку розвитку соціального партнерства, упровадженню економічної демократії шляхом прийняття спеціальних законів про участь робітників в управлінні і власності підприємств і організацій, стимулювати придбання акцій працівниками шляхом податкових пільг фірмам, що практикують розподіл частини прибутку серед персоналу, і створення соціальних фондів, сприяючих придбання акцій працівниками. При цьому слід враховувати, що формальна участь найманих працівників у власності та в прибутках, коли виплати по акціях і часткам мінімальні, а право голосу зводиться до присутності на зборах акціонерів, не залагоджують, а загострюють протиріччя між працею і капіталом.

Надання соціальних гарантій, додаткового «соціального пакету» і різноманітних соціальних послуг, перш за все у сфері охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля, сприяння у поліпшенні житлово-побутових умов, участь у програмах медичного, соціального і пенсійного страхування.

Відношення працівників до праці, їх заінтересованість в справах підприємства у великій мірі залежить від того, якою мірою працівники

соціально захищені, упевнені в завтрашньому дні, в стабільності свого економічного стану, підвищенні рівня життя. Вирішення цієї надзвичайно важливої для суспільства задачі здійснюється також шляхом створення на підприємствах спеціальних соціальних фондів і забезпечення їх ефективного функціонування. Що стосується корпорацій, то для них функціонування приватних фондів соціального захисту працівників також відкриває широкий спектр вигод економічного і соціального характеру, а саме:

1. Виплати з корпоративних фондів соціального забезпечення підсилюють у працівників упевненість в завтрашньому дні, в тому, що у разі втрати роботи або працездатності, виходу на пенсію через старість або інвалідність вони будуть соціально захищені, істотного погіршення умов життя не станеться. У зв'язку з цим змінюється відношення працівників до праці. Замість відчуження і байдужості з'являється заінтересоване, добросовісне, творче відношення до виконання своїх трудових обов'язків. Зміцнюється дисципліна праці, з'являється дбайливе відношення працівників до майна підприємства, прагнення до підвищення якості продукції, забезпеченню її високої конкурентоспроможності, щира заінтересованість в успіху і процвітанні підприємства.

2. Наявність на підприємствах фондів соціального забезпечення, перш за все пенсійних, сприяє закріпленню кваліфікованих кадрів, скорочує текучість робочої сили і, відповідно, економічний збиток, забезпечує істотну економію у витратах підприємств на професійну підготовку кадрів.

3. Результатом діяльності корпоративних фондів соціального забезпечення є зняття соціальної напруженості в трудових колективах, формування сприятливого соціального клімату, атмосфери соціального оптимізму, відносин співпраці між колективом і адміністрацією підприємства, інакше кажучи, створення в рамках корпорації відносин справжнього соціального партнерства.

Корпоративна соціальна відповідальність проявляється не тільки у виконанні обов'язкових соціальних нормативів, але й у наданні працівникам додаткового «соціального пакету» - набору соціальних гарантій та послуг. У соціальний пакет найбільш просунутих підприємств входять, наприклад, такі заходи, як індексація заробітної платні у зв'язку зі зростанням споживчих цін у більшому розмірі, ніж це було передбачено тристоронніми угодами у рамках соціального партнерства, забезпечення працівників безкоштовними або частково оплачуваними обідами, путівками в санаторії, туристські бази і будинки відпочинку, абонементами в спортивні заклади, утримання дітей в дитячих установах і багато іншого.

Положення щодо порядку надання соціальних послуг та їх перелік повинні бути закріплені у колективному договорі. Зміст соціального пакету може бути диференційованим для різних категорій працівників у залежності від його стажу роботи, професійного статусу, посадових обов'язків тощо.

Створення на підприємстві здорового і сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі соціальної відповідальності і справедливості, ініціативного і творчого відношення до праці. Здоровий і сприятливий морально-психологічний клімат здійснює дієвий вплив на трудову мотивацію, стимулює працівників, викликає у них напругу сил або спад енергії, трудовий ентузіазм або апатію, зацікавленість в роботі або байдужість. Це сумарний ефект від дії багатьох чинників, що впливають на персонал організації і, врешті-решт, визначають його прагнення до корисної діяльності, творчої ініціативи та співпраці. Підприємство зацікавлене, щоб працівникам були властиві такі соціальні якості, що виявляються в їх трудовій поведінці, як добросовісне відношення до своїх обов'язків, трудова активність, дисциплінованість, старанність, корпоративна етика. На формування таких і подібних до них соціальних якостей, природно, має бути направлена соціальна політика організації.

На процес формування здорового і сприятливого морально-психологічного клімату у трудовому колективі і розвитку соціальних якостей людей, у тому числі і тих, що виявляються в їх трудовій діяльності, успішно впливає так званий «еталонний» стиль - управління за допомогою використання зразків поведінки. Сенс цього механізму полягає в тому, що в масову свідомість і поведінку людей "впроваджуються" певні зразки поведінки. Першочергову роль у цьому грає, безумовно, стиль поведінки керівників. Використовуються і PR-акції, що формують в громадській думці максимально сприятливий імідж суб'єктів відповідної поведінки, а також система тих або інших заохочень — наприклад, швидшого просування по службі, першочергового здобуття ними якихось благ і так далі. Немале значення для створення здорового і сприятливого морально-психологічного клімату у колективі має формування і розвиток корпоративної культури.

При виборі форм і методів виховних дій потрібно враховувати, що етичний клімат завжди є рухливим, він міняється залежно від виробничої ситуації, часу спільних дій і емоційного стану його учасників. Належить постійно зважати на психологічні особливості окремих осіб і соціальних груп, а також на те, що процес виховання безпосередньо пов'язаний з етичною адаптацією (приспосовуванням) працівників до обстановки в колективі. Слід враховувати і здібність людини до самовиховання, отримання соціального статусу, цілеспрямованого вдосконалення своїх вольових, інтелектуальних і емоційних якостей, уміння поводитися при спілкуванні з іншими людьми.

Оскільки у ході ринкових перетворень держава самоусунулася від відповідальності за моральний стан суспільства, старі інститути морально-виховного впливу були ліквідовані, а нові не створені, в цій важливій сфері суспільного життя утворився своєрідний вакуум, який прагнуть заповнити деструктивні сили, що впроваджують в суспільну свідомість через підконтрольні ЗМІ (на превеликий жаль, не безуспішно) чужі нашій цивілізації

поняття вседозволеності, цинізму, пожадливіості, бездуховності, сексуальній розбещеності тощо. В умовах моральної деградації верхівки суспільства остання надія на те, що каламутному потоку буде все-таки поставлений заслін, покладається на трудові колективи і профспілкові організації. Підвищенню їх виховної ролі могло би сприяти створення на підприємствах і організаціях рад з етики, які, до речі, давно існують в розвинених країнах. Можна було б подумати і про відродження товариських судів, які могли би стати «моральним докором» корумпованій судовій системі.

Враховуючи, що підприємство як відкрита соціально-економічна система знаходиться у постійній взаємодії зі зовнішнім середовищем, забезпечення гідної праці залежить не тільки від умов трудової діяльності, але і від стану зовнішнього середовища, який сприяє, або навпаки, заважає задоволенню матеріальних і духовних потреб працівників, надає або позбавляє впевненості у майбутньому. Соціально відповідальні роботодавці мають піклуватися про навколишнє соціальне і природне середовище і докладати зусилля для його покращення. Ця діяльність визначена нами як **«корпоративне громадянство»**, тобто реалізація корпоративної соціальної відповідальності у зовнішньому середовищі, пріоритетні напрями якої полягають у такому (рис. 4.2):

Сприяння зміцненню соціальної правової держави і громадянського суспільства. Об'єктивні тенденції розвитку економіки посилюють взаємозалежність і взаємообумовленість між стабільністю соціально-політичного становища суспільства і його економічним зростанням. Стабільність соціально-політичного становища асоціюється з зміцненням соціальної правової держави, політичної та економічної демократії, які знаходять свій прояв у виборності представницьких органів влади усіх рівнів, функціонуванні багатопартійних політичних систем, діяльності професійних спілок та інших організацій громадянського суспільства, дотриманням прав людини.

Дії бізнесу у цьому напрямку мають бути спрямовані на підвищення авторитету усіх гілок державної влади, насамперед парламенту, укріплення законності і правопорядку, подолання корупції, проведенні чесних виборів. Лобіювання своїх інтересів повинне здійснюватися у рамках закону і моралі, неприпустимий підкуп політиків, фінансування політичних партій і громадських організацій має бути прозорим. Соціальна правова держава, з свого боку, має бути гарантом законності і правопорядку, здійснювати ефективну економічну і соціальну політику, сприяти удосконаленню соціально-трудових відносин, зміцненню соціального партнерства.

Розвиток соціального капіталу: впровадження у ділову практику відносин, заснованих на чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці; підтримка здорового образу життя, втілення ідеалів гуманізму, свободи, справедливості й солідарності, турбота про збереження культурної та природної спадщини, національної своєрідності й самобутності.

На жаль, у ході ринкових трансформацій морально-етична складова підприємницької діяльності була відсунута на другий план, а то і просто відкинута. Перехід до ринкової економіки, природно, неминуче спричинив трансформацію свідомості, виникнення нової орієнтації відносно економічної свободи і соціальної рівності, колективізму й індивідуалізму. Економічний сенс індивідуалізму зводиться до розрахунку не на державу, а на власні сили при дотриманні рівності взаємодіючих сторін. В принципі, певна доля індивідуалізму необхідна для нормального функціонування й розвитку ринкових відносин. Позитивним в індивідуалізмі є розвиток такої якості, як усвідомлення себе вільною, незалежною особою, прагнучою спиратися на власні сили й можливості, що знаходить задоволення в самореалізації. Але індивідуалізм, доведений до крайності, перетворюється на чинник, що роз'єднує людей, руйнує етичні засади суспільства, довіру і суспільну згоду. Без

збереження і певного розвитку колективізму суспільству швидше за все загрожує зіткнення з серйозними проблемами у сфері моралі.

Коли затівалися ринкові реформи, передбачалося, що наше суспільство стане більш вільним, чесним і відкритим. Але, позбавившись від однієї неправди, ми прийшли до ще більшої. Зневага етичними принципами, відсутність регулюючої дії універсальних етичних норм обертаються для суспільства великими втратами.

Забезпечення якості продукції, дотримання прав та інтересів споживачів. Діяльність підприємств у цьому напрямку має бути спрямована на дотримання прав споживачів на безпечні засоби існування, захист економічних інтересів, відшкодування шкоди, інформацію та навчання, представництво тощо згідно з міжнародними і національними нормативно правовими актами, найважливішими з яких є:

- Закон України «Про захист прав споживачів» № 3161-IV (3161-15) від 01.12.2005);
- Керівні принципи для захисту інтересів споживачів: схвалено резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 39/248 від 9.04.85.

Ця діяльність бізнесу у третій чверті ХХ століття склалася у концепцію соціально-відповідального маркетингу, що полягає у виявленні, формуванні та задоволенні потреб споживачів з урахуванням потреб усього суспільства в цілому¹. Справа у тому, що поряд з потребами споживачів існують інтереси суспільства, які не завжди співпадають. Головною їх відмінністю є те, що потреби споживачів є короткостроковими, інтереси суспільства – довгостроковими.

Актуальним залишається питання про випуск неякісної і соціально шкідливої продукції. Соціально відповідальні компанії повинні відмовлятися

¹ Зеленко О.О. Соціально-відповідальний маркетинг як невід’ємна складова соціальної відповідальності бізнесу / О.О. Зеленко. // Економічний простір, 2008, № 19, С. 120.

від випуску, обмежувати продажі, або проводити спеціальні інформаційні заходи і спрямовувати на соціально значущі цілі частину прибутку від продажу таких товарів. На жаль, на практиці усе не так просто. Деякі компанії, що декларують своє корпоративне громадянство і соціальну відповідальність, випускають і широко рекламують, щоб не сказати нав'язують, завідомо неякісну продукцію. Корпорація «McDonald's» у відповідь на критику, що їхні «гамбургери – смачна, але шкідлива для здоров'я їжа», замість заміни рецептури виготовлення додала до цих гамбургерів листочки зеленого салату. Корпорація «Coca-cola», яка часто згадується у повідомленнях про добродійні заходи, у Німеччині була викрита, оштрафована і зобов'язана припинити продажі напою «Red Bull», у якому міститься кокаїн. Однак вона продовжує продавати цій соціально шкідливий напій у країнах з менш принциповим керівництвом, у т.ч. в Україні¹.

Соціально відповідальні компанії мають не тільки дотримуватися мінімальних вимог щодо безпеки продукції, але прагнути уникати використання канцерогенних, генномодифікованих, мутагенних і токсичних хімікатів, навіть якщо це поки ще не заборонено законодавчо. Позитивним прикладом може служити ініціатива ПАТ «Вітмарк-Україна» (м. Одеса), що виробляє соки і продукти дитячого харчування, про прийняття Хартії «За здорове дитяче харчування в Україні». Підприємства, що приєднуються до цієї Хартії, мають узяти на себе зобов'язання виробляти дитяче харчування виключно найвищої якості із якісної сировини згідно з чинними в Україні стандартами і «Кодексом «Аліментаріус» Європейського союзу»².

¹ Орлов П. Проблеми підвищення соціальної відповідальності маркетингу та конкурентоспроможності продукції / П. Орлов. // Маркетинг в Україні – 2010, № 2, С. 26.

² Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: посібник / [Саприкіна М.А., Саєнсус М.А., Зінченко А.Г. та ін.], наук. ред. А.С.Редькін. – К: Видавництво «Фабований лист», 2011, С.290.

Особливої уваги заслуговує проблема надання так званих «необхідних послуг» з водопостачання і каналізації, енергопостачання, транспорту, обслуговування житлового фонду, враховуючи, що ці галузі згідно з вимогами Міжнародного валютного фонду передані в Україні приватним підприємствам, і органи державної влади центрального, регіонального і місцевого рівня не мають можливості впливати належним чином на якість і ціни цих послуг. Важке, щоб не сказати критичне становище у цієї сфери наглядно свідчить про невідкладну необхідність найскорішого впровадження концепції соціальної відповідальності на засадах соціального партнерства при взаємодії влади, бізнесу та інститутів громадянського суспільства, насамперед організацій зі захисту прав споживачів, товариств власників житла, асоціацій сусідів тощо. Причому заходами роз'яснювального характеру тут явно не обійтись. Потрібні рішучі заходи щодо підвищення ролі громадських організацій, насамперед у вирішенні спорів у позасудовому порядку, використовуючи накопичений досвід у країнах Європейського Союзу, зокрема, Європейської мережі споживчих центрів. Ті центри, які здійснюють позасудовий захист прав та інтересів споживачів, створюються, як правило, при державних органах влади на регіональному і місцевому рівні і отримують їх підтримку.

Охорона природи і ресурсозбереження, організація екологічно безпечного виробництва. Соціально відповідальний бізнес - це бізнес, який повною мірою усвідомлює всю важливість і складність екологічних проблем сучасності і нарівні з державою піклується про створення безпечної для людини середовища проживання. Послідовна природоохоронна політика може принести бізнесу безсумнівні вигоди, пов'язані з скороченням платежів за викиди шкідливих речовин і можливістю виходу на екологічно чисті зарубіжні ринки.

Діяльність соціально відповідальних підприємств у цьому напрямку включає: удосконалення або впровадження нових технологій або процесів; програми з економного використання природних ресурсів, запобігання

забрудненню навколишнього середовища, організація екологічно безпечного виробництва і транспортних перевезень, економне споживання природних ресурсів, повторне використання і утилізації відходів, запобігання забрудненню навколишнього середовища тощо.

Сприяння розвитку території місцезнаходження, участь у здійсненні соціальних і природоохоронних проектів шляхом взаємодії з місцевими органами влади і громадами. Територіальна закріпленість організацій зумовлює її заінтересованість у стабільному та збалансованому розвитку регіону на основі найбільш ефективного використання його ресурсного потенціалу, підвищення якості життя населення. Підприємства можуть внести вклад через соціальні інвестиції у добробут і створення прибутку через місцеві економічні ініціативи розвитку; ширшу освіту і програми розвитку знань; збереження культури; забезпечення охорони здоров'я суспільства. Суспільний розвиток, може включати інституційне зміцнення суспільства, його груп і колективних форумів; культурні, соціальні і екологічні програми і місцеві мережі, що включають численні установи.

Внаслідок існуючої в Україні системи розподілу податків і зборів їх лєвова частина спрямовується у центральний бюджет, а коштів місцевих бюджетів катастрофічно не вистачає навіть для забезпечення поточної життєдіяльності населених пунктів, не говорячи вже про стабільний розвиток. Це означає, що певні прошарки населення перебувають поза межами справедливого розподілу навіть необхідних соціальних послуг. Тому діяльність бізнесу в напрямку розвитку на відповідних територіях економіки і соціальної сфери, інфраструктури, транспорту, зв'язку, інженерних мереж і комунікацій є вельми актуальним. Першорядне значення має розвиток виробництва, що сприяє підтримці ефективної зайнятості і скороченню безробіття, підвищенню рівня життя населення, а також вирішенню інших назрілих проблем. Але довготривала соціально-економічна криза і вузькість групи економічно

успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання, суттєво обмежують масштаби цієї діяльності. Тому стратегія малих справ може принести чималу користь.

Соціальне підприємництво - це бізнес із соціальною місією, коли підприємницька діяльність здійснюється не стільки задля отримання прибутку, скільки для реалізації суспільно корисних цілей. Таке підприємництво охоплює різні соціально вразливі верстви населення і має за мету трудотерапію, соціальну реабілітацію, запровадження нових механізмів вирішення наявних соціальних проблем. В той же час воно має бути і «доходним», бо в іншому випадку ми говоримо про благодійну або громадську діяльність.

Неприбуткові організації (НПО) не можуть ефективно діяти лише на гранти чи пожертви і повинні самостійно заробляти кошти, виробляти і продавати товари і послуги. Навіть у заможних європейських країнах пожертви складають не більше 20% загальних доходів НПО - решту вони повинні заробляти самі. Але оскільки у активістів НПО навичок підприємництва немає, вона створює підконтрольне їй підприємство, яке заробляє кошти і передає НПО для реалізації програм підтримки соціально вразливих груп.

Деякі автори пропонують «надання пільг по податках, зборах, орендній платі та інших платежах підприємствам і організаціям, які займаються шефською, спонсорською, благодійною діяльністю...»¹. Ми не поділяємо ці пропозиції, оскільки це може відкрити лазівку під прикриттям благодійної діяльності.

Дотримання ділової етики передбачає сумлінне виконання державних і міжнародних нормативно-правових актів, стандартів і договірних зобов'язань у відносинах з бізнес-партнерами (постачальниками і споживачами), дотримання

¹ Напрями підвищення соціальної відповідальності бізнесу на місцевому рівні // Сайт Національного інституту стратегічних досліджень [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm>

правил чесної конкуренції і антимонопольного законодавства, прав інтелектуальної власності, неприйняття корупції, забезпечення належної якості продукції, виконання гарантійних зобов'язань і технічного обслуговування, своєчасне здійснення фінансових розрахунків. Соціально відповідальні підприємства повинні не тільки самі суворо дотримуватися цих принципів, але і вимагати того ж від своїх ділових партнерів, використовуючи таку практику, як «соціально відповідальні закупівлі». Ця практика полягає у тому, що при здійсненні закупівель в умовах тендеру або у двосторонніх відносинах замовник висуває вимоги, щоб постачальник надав інформацію про його дотримання правил чесного підприємництва і що його продукти та послуги не завдають шкоди фізичному і психічному здоров'ю людей і навколишньому середовищу. Ця інформація може надаватися у формі звіту про соціальні та екологічні аспекти діяльності підприємства згідно з одним із міжнародних стандартів звітності: CSR/KCO-2008, Social Accountability 8000:2008, Глобальна Ініціатива Звітності (Global Reporting Initiative), ISO 26000 та ін. Умови тендерів повинні бути прозорими і справедливими.

Благодійність і меценатство, підтримка добровольчої діяльності працівників (волонтерство). Види добровольчої діяльності можуть бути такими:

- волонтерські табори для сільськогосподарських, ремонтно-будівельних і т.п. робіт;
- природоохоронні роботи, посадка і догляд за зеленими насадженнями;
- благоустрій територій, збір сміття;
- участь в проектах, спрямованих на вирішення проблем місцевих громад;
- проекти, що спрямовані на запобігання конфліктам, розвиток ідей толерантності в суспільстві;
- робота з соціально-незахищеними верствами населення (люди похилого віку, люди без певних занять і місця проживання, інваліди);

- робота з дітьми та молоддю (у дитячих будинках, інтернатах для дітей-інвалідів, школах, дитячих садах і т.д.);
- реалізація проектів, спрямованих на пропаганду ідей здорового способу життя серед молоді, профілактику куріння, алкоголізму, вживання наркотиків;
- міжкультурний обмін, історичні, археологічні, релігійні заходи;
- просвітництво, робота у спортивних секціях і кружках науково-технічної та художньої творчості;
- викладання мов, навчання роботі на комп'ютері тощо.

Діалог із заінтересованими сторонами і громадськістю, відкритість, соціальна звітність. У процесі такого діалогу компанія отримує інформацію щодо очікувань заінтересованих сторін, узгоджує з ними плани дій з вирішення назрілих проблем та інформує про результати своєї діяльності. Інформування заінтересованих сторін і громадськості про соціальні і екологічні аспекти діяльності підприємств у формі нефінансових звітів отримало в останні два десятиліття широке розповсюдження.

Нефінансова звітність дає можливість аналізувати, порівнювати і оцінювати результати роботи з точки зору соціальної відповідальності і може стати важливим елементом управління соціально-економічним розвитком підприємства. Вона також дозволяє заінтересованим особам отримувати інформацію не тільки про економічні результати, але і про соціальні і екологічні аспекти діяльності підприємства, точніше оцінювати ризики. Це, у свою чергу, сприятиме поліпшенню ділової репутації компаній, підвищенню її привабливості, розширенню можливостей доступу до фінансових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів. Відсутність нефінансової звітності компанії розглядається у міжнародній практиці як ризик невизначеності. Під час підготовки нефінансового звіту компанія отримує можливість проаналізувати власну стратегію і оцінити отримані результати. За вмілого використання

звітування це здатне стати інструментом стратегічного планування діяльності компанії. Нефінансовий звіт оприлюднюється, як правило, на веб-сторінці компанії або розсилається у друкованому вигляді найбільш впливовим заінтересованим сторонам – інвесторам, бізнес-партнерам, органам державної влади, громадським організаціям, засобам масової інформації тощо.

Але нерідка буває так, що підприємство декларує свою активну соціальну позицію, публікує соціальні звіти, але на практиці обмежується лише добродійними акціями, які носять показовий характер і використовуються як засіб самореклами: витрачаються величезні гроші на покупку "яйця Фаберже" або контракт з футболістом, що супроводжується галасом в ЗМІ, але в той же час не оновлюється зношене устаткування, занепадають об'єкти соціальної інфраструктури, культури і спорту.

Таким чином, практика реалізації корпоративної соціальної відповідальності виробила багато різних форм і методів, вибір яких залежить від конкретної ситуації і можливостей підприємства. Важливо, щоб прояви КСВ мали не епізодичний, а регулярний систематичний характер, стали невід'ємною частиною загальної стратегії підприємства.

4.2. Соціально-економічний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці

Аналіз практичного досвіду і результатів наукових досліджень стосовно впровадження корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці надає підстави констатувати, що дефіцит КСВ і ГП значною мірою пояснюється відсутністю належного науково-методичного забезпечення, необхідного для розробки та застосування соціально-економічного механізму їх впровадження. Приступаючи до проектування соціально-економічного механізму реалізації КСВ у контексті забезпечення ГП, вважаємо за доцільне здійснити уточнення

цієї категорії. Насамперед слід відмітити, що соціально-економічний механізм – це один із видів механізму управління, однак у розумінні цієї категорії існують певні розбіжності, що ускладнює ситуацію. Механізм управління визначається як «сукупність організаційних форм і структур, методів і важелів впливу»¹, «послідовність станів, процесів, які визначають які-небудь дії, явища; система, будова, що розкриває порядок якого-небудь виду діяльності»². Деякі дослідники включають в механізм управління цілі і завдання³, «принципи, персонал, економічні і юридичні методи і обмеження, інформацію і технічні засоби її обробки»⁴. Ю. Лисенко і П. Єгоров відмічають, що «організаційно-економічний механізм - це система формування цілей і стимулів, які дозволяють перетворити у процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів ...»⁵. Вважаємо, що включати в механізм управління принципи, цілі і завдання не зовсім обґрунтовано, оскільки один і той же механізм управління можна використовувати для досягнення різних цілей, застосовуючи різні принципи.

Ґрунтуючись на сформованій нами концепції і спираючись на здобутки дослідників, пропонуємо таке уточнення визначення категорії «соціально-економічний механізм»:

¹ Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высшая школа, 2001, С. 265.

² Большой экономический словарь: 25000 терминов / Под ред. А. Н. Азраиляна. - 7-е изд., доп. -М. : Институт новой экономики, 2011, С. 456.

³ Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства /О. Кендюхов // Економіка України. - 2004. - № 2, С. 37.

⁴ Волков О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М. : ИНФРА-М, 2003, С. 234.

⁵ Лисенко Ю., Єгоров П. Організаційно-економічний механізм як система / Ю. Лисенко, П. Єгоров. // Економіка України. - 1997. - № 1, С. 86-87.

це система органів, функцій, засобів, технологій та інструментів, за допомогою яких здійснюється взаємодія між керуючою і керованою підсистемами організації задля вирішення завдань економічної і соціальної діяльності.

Виходячи з цього визначення, нами розроблено проект соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці на основі КСВ у складі чотирьох блоків: організаційна структура, функції, технології, інструменти (рис. 4.3). На вході у систему знаходяться ресурси і фактори впливу, на виході – результати функціонування механізму у вигляді вирішених конкретних завдань із забезпечення гідної праці. На схемі у переліку факторів впливу відзначені такі, яким належить найбільша роль у безпосередньому формуванні трудового середовища, що утворює простір протікання трудового життя працівників. По суті, вони надають трудовому життю певну форму, що має відповідати певним критеріям його якості.

Згідно із запропонованою концептуальною схемою соціально-економічного механізму, суб'єктами процесу впровадження КСВ і ГП поряд з органами управління підприємством є профспілковий комітет і система соціального партнерства, у той час, як деякі дослідники вважають її лише одним із методів управління¹. Органи управління підприємством виконують функції впровадження КСВ і ГП, використовуючи відповідні технології та інструменти.

¹ Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. - Х. : Вид. ХНСУ, 2011, С.199.

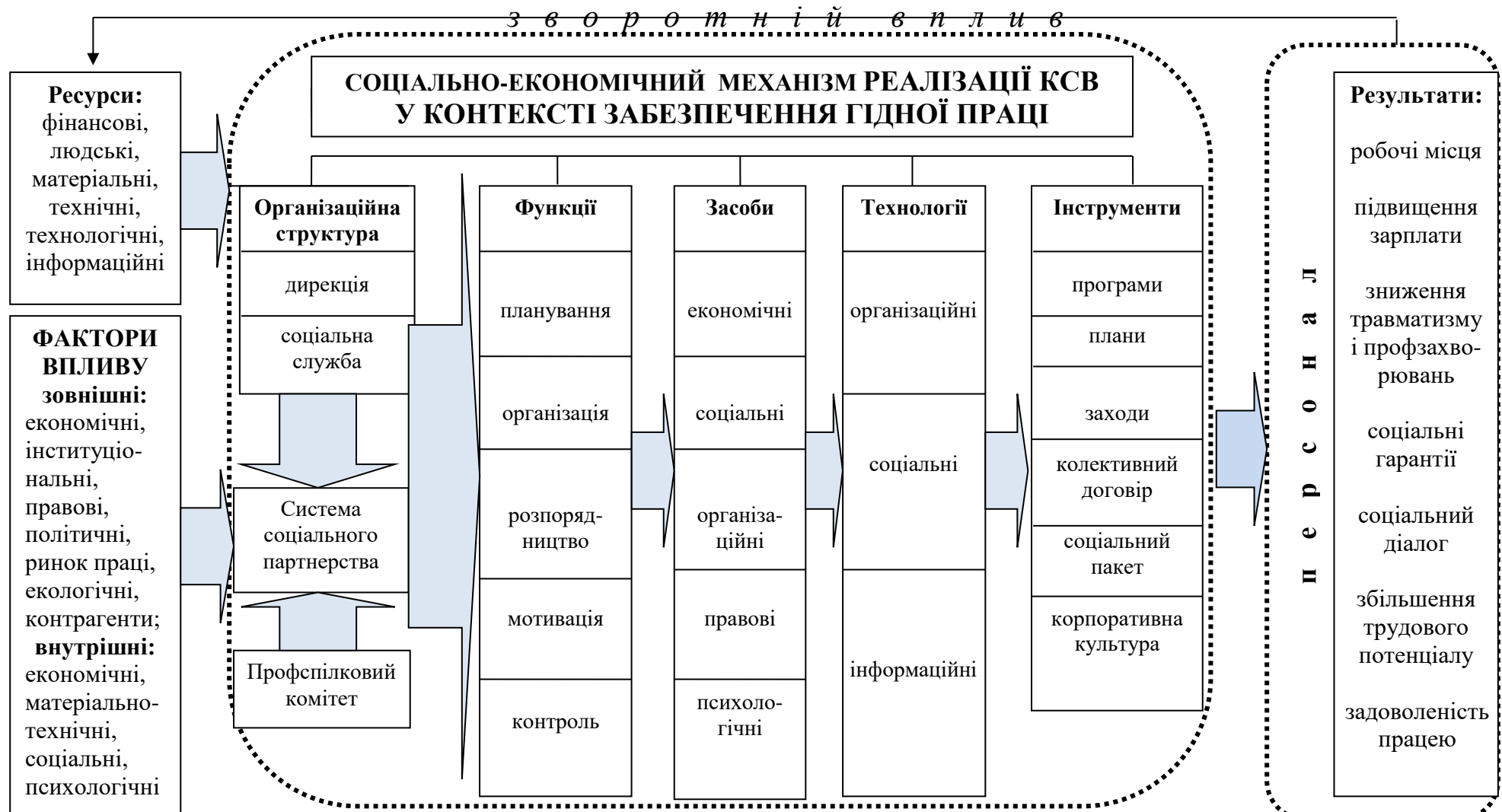


Рис. 4.3. Схеми соціально-економічного механізму реалізації КСВ у контексті забезпечення ГП, розробка автора

У прерогативи вищого керівництва входить стратегічне управління впровадженням корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці: визначення стратегії економічної і соціальної діяльності, розробка основних завдань з її реалізації їх у вигляді програм, перспективних і короткострокових планів, розпорядництво з їх виконання, контроль і коригування. Принципові стратегічні положення і конкретні практичні заходи з впровадження КСВ і ГП у вигляді планів і цільових програм повинні узгоджуватися з трудовим колективом у рамках системи соціального партнерства і включатися в колективний договір. Практичну діяльність із впровадження КСВ і ГП здійснюють усі служби підприємства, а координація цієї діяльності покладається на соціальну службу підприємства, у функції якої входять питання роботи з персоналом, регулювання трудових відносин, зв'язки з профспілками, забезпечення сприятливих умов праці, трудової мотивації, функціонування об'єктів соціальної інфраструктури, створення сприятливого морально-психологічного клімату, взаємодія із зовнішніми заінтересованими сторонами, благодійні заходи і тому подібне. Специфіка функціонування таких служб обумовлюється формою власності, масштабами, галузевою приналежністю і місцем розташування організації, кількісною й якісною характеристикою її персоналу, мірою відповідальності власників і менеджменту за вирішення як виробничих, так і соціальних завдань.

Соціально-економічний механізм впровадження КСВ і ГП містить всі основні функції управлінського циклу: засноване на прогностному передбаченні планування, регулююче і координуюче розпорядництво, стимулювання трудової мотивації, контроль та інформування про стан соціальної сфери. Початковим етапом управлінського циклу є планування - процес визначення цілей діяльності організації та прийняття рішень щодо їх досягнення. Планування реалізації КСВ здійснюється як шляхом органічного вплітання відповідних заходів у загальні плани організації, так і розробкою окремих

планів і цільових програм. Планування впровадження КСВ і ГП доцільно здійснювати у формі плану соціального розвитку підприємства (соціального планування), а також у формі цільових планів (програм). Соціальне планування полягає в розробці сукупності науково обґрунтованих і ресурсно забезпечених заходів, завдань, показників з метою розвитку соціальних факторів та їх ефективному використанню для оптимізації процесів економічного і соціального розвитку, забезпечення гідної праці, підвищення ефективності економічної і соціальної діяльності підприємства.

Планування соціального розвитку підприємства починається з соціальної діагностики – аналізу і оцінки стану соціальної сфери підприємства і тенденцій її розвитку, виявленні невирішених проблем, пошуку засобів і способів їх розв'язання. Соціальне планування повинне здійснюватися з урахуванням впливу зовнішнього середовища – соціально - економічної ситуації, впровадження нової техніки і технологій, методів управління тощо. При цьому необхідно планувати заходи, спрямовані не тільки на позитивний розвиток, але і на нейтралізацію впливу негативних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища.

У плани соціального розвитку підприємства - в контексті впровадження гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності - доцільно включати такі розділи і заходи (згідно з пріоритетними напрямками впровадження КСВ і ГП, що викладені вище у підрозділі 5.1):

1. Забезпечення продуктивної зайнятості: навчання новим професіям працівників, які вивільняються внаслідок технічного переоснащення; заходи зі зниження частки низько-кваліфікованої праці, підвищення змістовності праці завдяки впровадженню нової техніки і технології.

2. Створення безпечних і сприятливих умов праці, охорона здоров'я працівників: заміна обладнання, що є джерелом шкідливості та небезпеки, поліпшення умов праці, зокрема жінок і неповнолітніх; скорочення

виробничого травматизму; скорочення і ліквідація важких і шкідливих для здоров'я робіт; заходи з дотримання стандартів безпеки праці, санітарно-гігієнічних норм, оздоровлення виробничого середовища, поліпшення медичного обслуговування, попередження і зниження захворюваності.

3. Удосконалення організації і оплати праці: проектування прогресивних форм оплати праці на основі зростання її продуктивності, поєднання матеріальних і моральних стимулів до праці, удосконалення нормування праці, залучення працівників до участі у власності і прибутках підприємства.

4. Контроль за виконанням колективного договору, поглиблення соціального партнерства, залучення працівників до участі у власності і управлінні підприємством.

5. Розвиток трудового потенціалу: підвищення загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня співробітників, навчання без відриву від виробництва, заходи зі стимулювання раціоналізації та винахідництва, інтелектуалізації праці, культурно-масова та спортивна робота.

6. Надання працівникам соціальних гарантій і додаткового соціального пакету: облаштування пунктів громадського харчування і побутового обслуговування на виробництві, допомога у поліпшенні житлових умов, забезпечення дитячими дошкільними закладами, місцями відпочинку.

7. Створення здорового і сприятливого морально-психологічного клімату: виховання працівників у дусі трудової моралі, соціальної відповідальності і справедливості, посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

Окрім планів соціального розвитку підприємства доцільно розробляти окремі плани і цільові програми, спрямовані на вирішення пріоритетних завдань на підприємстві (наприклад, програми «Здоров'я», «Житло»), а також на території розташування (поліпшення навколишнього середовища, благоустрій, благодійність і таке ін.). Плани и програми соціального розвитку

повинні бути конкретними, містити обґрунтовані заходи і цільові показники, мати відповідне забезпечення людськими, матеріально-технічними, технологічними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами, строки і відповідальних за виконання, способи контролю.

Приклади соціального планування можна знайти у практиці багатьох розвинених країн — це цільові програми підвищення якості трудового життя, загальнодержавні плани соціально-економічного розвитку в Японії, а також плани соціального розвитку трудових колективів на підприємствах СРСР, що мали місце у 70-80-х роках. Представляється доцільним відродити практику соціального планування і на сучасних українських підприємствах. Звичайно, у методикі розробки і реалізації цих планів потрібно внести корективи з врахуванням нових соціально-економічних умов.

Успіх реалізації планів і програм соціального розвитку підприємств значною мірою залежить від рівня виконання відповідними структурними підрозділами організаційно-розпорядчих та регулюючих функцій, що передбачає використання певних способів, методів, технологій. В зв'язку з цим зростає значення удосконалення процесу управління шляхом його формалізації, розробки відповідних технологій, визначення послідовного порядку процедур, які забезпечують оптимальне управління. Як відмічають відомі російські дослідники В. Н. Іванов і В. І. Патрушев, «питання технологізації управлінської діяльності не менш актуальне, ніж проблема проектування і впровадження нових технологій у матеріальне виробництво. Як неможлива висока продуктивність праці без сучасних технологій, так і немислима успішна реалізація концепції стійкого розвитку без соціально-технологічного забезпечення. Технологія соціальної діяльності повинна проектуватися і впроваджуватися на основі вживання наукових методів на базі соціальної

творчості людей»¹. Зміст технологізації полягає у наданні процесу управління цільової спрямованості, оптимальності, стійкості, здатності до саморегуляції.

Для проектування соціально-економічного механізму впровадження КСВ і ГП значний інтерес представляють соціальні технології, тобто «попередньо визначений ряд операцій, направлений на досягнення деякої мети або завдання»². Відомий російський дослідник І.Є.Ворожейкін дає більш повне, на наш погляд, визначення соціальної технології: «сукупність засобів впорядкування, відтворення й оновлення соціального середовища організації, своєрідний алгоритм здобуття бажаних в цій справі результатів»³.

Узагальнивши дослідження попередників, пропонуємо таке уточнене визначення цієї категорії:

Соціальна технологія — це попередньо визначений комплекс методів, операцій, процедур для цілеспрямованого впливу на об'єкти і процеси соціальної взаємодії.

Соціальні технології, що засновані на знаннях про людину, про зміст і форми соціальних зв'язків, застосовуються в управлінській діяльності для того, щоб оптимізувати міжособистісні стосунки і морально-психологічну атмосферу в колективі, стимулювати професійне зростання, творчу ініціативу і ділове партнерство, дати простір прояву індивідуально-особистих якостей співробітників. При цьому враховуються реальні можливості організації, галузева специфіка її функціонування, соціально-демографічні особливості місця розташування.

¹ Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии государственного и муниципального управления. / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев.— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001, С. 25.

² Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. / Н. Стефанов.- М.: Мысль, 1976, С. 182.

³ Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. / И.Е. Ворожейкин. - М.: ИНФРА-М, 2001, С.149.

У процесі впровадження КСВ і ГП не менш важливим є контроль за реалізацією намічених планів і програм, для чого необхідно здійснювати постійний моніторинг, експертизу умов праці і побуту працівників, діалог із внутрішніми і зовнішніми заінтересованими сторонами. Бажано, щоб соціальна служба мала в своєму розпорядженні систему координат життєдіяльності підприємства з показниками його соціального розвитку, так званий «соціальний паспорт трудового колективу». Важливе значення має своєчасне інформування персоналу про стан економічної і соціальної діяльності підприємства, досягнуті позитивні результати і невирішені доки проблеми.

Важливий аспект функціонування будь-якого механізму управління і зокрема соціально-економічного механізму впровадження КСВ і ГП, полягає у сприйнятті впливу факторів зовнішнього середовища і здійсненні взаємодії з ним. Вплив різноманітних факторів зовнішнього середовища на процес впровадження КСВ і ГП був розглянутий у попередніх розділах, тому, щоб не повторюватися, зупинимось на ще не висвітленому питанні стосовно ролі державних органів, тим паче, що з цього питання спостерігається значне розходження в думках.

Як вже біло відмічено у третьому розділі, деякі автори, констатуючи недостатній рівень впровадження КСВ в Україні, висловлюють пропозиції здійснити активізацію цього процесу за допомогою посилення впливу державної влади шляхом нормативно-правового регулювання, адміністративного тиску і навіть створення спеціальних органів з КСВ на усіх рівнях. У якості інструментів просування КСВ пропонується також «матеріальне заохочення» у вигляді податкових пільг підприємствам, які продекларували свою прихильність КСВ.

Ці пропозиції, на наш погляд, суперечать самій сутності КСВ, яка є обов'язком бізнесу перед суспільством і повинна проявлятися у його діяльності без будь-якого тиску з боку держави. Тобто, якщо прийняти курс на

«одержавлення» КСВ, у т.ч. методами правової регламентації і адміністративного впливу, то це вже буде не «активна соціальна позиція» і не «добровільно прийняті додаткові зобов'язання», а виконання вимог нормативно-правових актів. А якщо стимулювати КСВ за допомогою податкових пільг – це вже буде не корпоративне громадянство, тобто «діяльність підприємства, що свідомо спрямована на вирішення суспільно корисних завдань, до яких не зобов'язує законодавство і в яких немає прямої економічної заінтересованості», а спосіб зменшення оподаткування бізнесу. Держава, безумовно, не може не стимулювати розвиток КСВ, але повинна робити це не методами прямого тиску або «плати за соціальну свідомість» у вигляді податкових пільг, а створюючи відповідні правила гри, коли бути соціально безвідповідальним стане економічно не вигідним і морально неприйнятним.

Виходячи з викладеної вище концептуальної моделі КСВ, вважаємо недоцільним створення спеціальних органів для управління реалізацією КСВ ще і тому, що соціальна відповідальність – це не «ланцюжок заходів», а позиція, ціннісна орієнтація, яка повинна проявлятися у всіх сферах діяльності підприємства – виробничої, технологічної, маркетингової, фінансової і, насамперед, соціальної, бути постійно присутньою у всій діяльності на всіх напрямках всіх суб'єктів економічної діяльності – власників, управлінців і працівників. Поряд з тим процеси формування і реалізації КСВ не повинні бути пущені на самоплив, вони потребують упорядкування і керівництва, тому відповідний механізм управління є настійно необхідним.

Отже, представлена концептуальна модель забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності включає не тільки базові напрями забезпечення ГП (продуктивна зайнятість, оплата і умови праці, дотримання трудових прав, соціальні гарантії і соціальний діалог), але і додаткові, розраховані на перспективу заходи, такі як розвиток та ефективне

використання трудового потенціалу і соціального капіталу, впровадження здорового образу життя, удосконалення соціально-трудоких відносин і соціального партнерства, створення на підприємстві здорового і сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі соціальної відповідальності і справедливості, ініціативного і творчого відношення до праці тощо.

Важлива роль у впровадженні корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці належить державі, однак вона не повинна здійснюватися шляхом «одержавлення» - докладної нормативно-правової регламентації, адміністративного тиску, надання податкових пільг і навіть створення спеціальних органів державної влади з управління реалізацією КСВ на усіх рівнях, як це пропонують деякі автори, але створюючи відповідні правила гри, коли бути соціально безвідповідальним стане економічно не вигідним і морально неприйнятним.

Запропонований проект соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності як системи органів, функцій, засобів, технологій та інструментів, за допомогою яких здійснюється взаємодія між керуючою і керованою підсистемами організації задля вирішення завдань економічної і соціальної діяльності, складається з чотирьох блоків: органи, функції, технології, інструменти. Особливістю запропонованого проекту є те, що у склад керуючої підсистеми у якості суб'єктів процесу впровадження КСВ і ГП, поряд з органами управління підприємством, включені система соціального партнерства і профспілковий комітет.

ВИСНОВКИ

У монографії викладено вирішення актуальної наукової проблеми - розробка і обґрунтування теоретичних і методологічних основ реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці. Інтегральним науковим результатом монографічного дослідження є комплексна розробка теоретичної концепції та практичної моделі, яка містить принципи, пріоритетні напрями, соціально-економічний механізм реалізації і методологічний підхід до комплексної оцінки стану КСВ і ГП. Одержані наукові результати у сукупності дають нові обґрунтовані рішення в галузі економічної науки, які комплексно вирішують важливу наукову і практичну задачу.

Проведений аналіз стану проблеми, розкриття теоретичних і методологічних основ корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, уточнення понятійного апарату дозволили сформулювати загальну концепцію дослідження, що представляє собою наукову характеристику процесу вдосконалення соціально-трудових відносин, спрямованого на реалізацію КСВ в контексті забезпечення ГП у єдності цілей розвитку та ефективного використання трудового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності економіки, досягнення стійкого розвитку і соціальної стабільності. Сформульована автором концепція була розгорнута і обґрунтована у вигляді чотирьох основних концептуальних положень.

Перше концептуальне положення полягає у тому, що проведений автором історичний і логічний аналіз процесу генези й еволюції концепцій корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці дає підстави зробити висновок про історично закономірний характер їх виникнення, розвитку і набуття ролі важливих чинників соціально-економічного прогресу. Це відбувалося внаслідок дії як об'єктивних причин - розвитку продуктивних сил і

економічних відносин, посилення соціалізації економіки, підвищення ролі соціальних факторів, насамперед людського і соціального капіталу, так і суб'єктивних – затвердження в суспільстві принципів гуманізму, політичної і економічної демократії, прав людини, соціальної справедливості та солідарності.

Аналіз теоретичних основ концепцій корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці свідчить, що їх формування і розвиток відбувалися у загальному руслі економічної науки на основі класичних, неокласичних і сучасних економічних і соціальних теорій і концепцій. Посилення нестабільності і накопичення кризових явищ у світовій економіці наприкінці ХХ століття проявилось у сфері соціально-трудова відносин у вигляді поширення економцентризму, десоціалізації, звуження сфери дії соціального партнерства, зниження рівня суспільної моралі, ерозії традицій колективізму і солідарності, індивідуалізації суспільного буття і свідомості. Це спричинило актуалізацію, розвиток і поширення концепцій корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці, що відбувалося на основі розвитку економічної науки і практики. Істотний вплив здійснили такі новітні досягнення соціальної та економічної думки, як теорії людського капіталу і соціального капіталу, концепції соціальної ринкової економіки, соціальної правової держави, громадянського суспільства, соціального партнерства, якості трудового життя, людського розвитку, базових потреб, сталого розвитку.

Друге концептуальне положення, що розкривалося у дослідженні, полягає у тому, що тісний взаємозв'язок і близьке змістовне наповнення феноменів «гідна праця» і «корпоративна соціальна відповідальність» обумовлені їх спільною цілеспрямованістю на збільшення трудового потенціалу та його ефективне використання для забезпечення стійкого збалансованого економічного і соціального розвитку, удосконалення трудових відносин, які є ядром соціально-економічної системи та визначальним індикатором її стану.

Ґрунтуючись на методології соціоекономічної парадигми, яка розглядає економічну діяльність у соціальному контексті, і використовуючи комплексний методологічний підхід, що обумовлено міждисциплінарним походженням ґносеологічних коренів КСВ і ГП, автор піддав подальшому розвитку і поглибленню змістовну методологію дослідження КСВ і ГП, яка, на відміну від формальної методології, не обмежується аналізом методів дослідження, але з'ясовує також зміст і структуру наукового знання, критерії науковості.

Виділення економічного аспекту корпоративної соціальної відповідальності і визначення цього феномену як соціоекономічного інституту усуває існуючу нечіткість його розуміння і сумніви у правомірності дослідження у системі економічних наук. Здійснено подальший розвиток і поглиблення концепція КСВ у вигляді системи концептуальних положень, які розкривають її сутність, причини і цілі існування, функції, форми і рівні прояву, принципи, пріоритетні напрями і механізм реалізації. На основі аналізу світової практики реалізації корпоративної соціальної відповідальності запропоновано методологічний підхід до типології моделей КСВ по критерію їх відповідності моделі корпоративного управління - інсайдерської або аутсайдерської, які, у свою чергу, співвідносяться з національною моделлю економіки – соціально-ринковою або ліберальною. Не применшуючи значення національно-культурних та історичних факторів, що здійснюють вплив на модель КСВ у тій чи іншій країні, вважаємо цей підхід більш обґрунтованим, оскільки в умовах глобалізації національні, традиційні і сучасні, загальні й особливі риси у моделях КСВ можуть тісно переплітатися, причому співвідношення між ними не є постійним.

В процесі поглиблення концептуальних підходів до дослідження гідної праці автором запропоновано розглядати це поняття у вузькому сенсі як спосіб задоволення базових потреб працівників шляхом реалізації її основних напрямів згідно з концепцією МОП: забезпечення продуктивної зайнятості,

дотримання трудових прав, соціальний захист і соціальний діалог. У широкому сенсі автор пропонує розглядати гідну працю як початковий етап реалізації концепції якості трудового життя, адаптований до умов менш розвинених країн і спрямований на задоволення у перспективі не тільки базових потреб працівників, але і потреб більш високого рівня.

Трете концептуальне положення даного дослідження полягає у тому, що реалізація корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці є процесом безперервної взаємодії суб'єктів соціально-трудоких відносин, змін поточного стану і тенденцій розвитку, що потребує відповідної методики виміру і оцінки. Оскільки жодна із сучасних методик виміру і звітності з КСВ і ГП не отримала загального визнання и поширення, що обумовлено різними теоретичними і методологічними підходами, автором розроблено і обґрунтовано методологічний підхід до комплексної оцінки стану КСВ і ГП з використанням факторного аналізу за методом головних компонент і таксономії, що надає можливість для виявлення і кількісного опису узагальнюючих показників (латентних компонент), які досить повно характеризують весь набір первинних показників, відображаючи при цьому закономірності функціонування досліджуваної системи. Запропонований методологічний підхід до комплексної оцінки стану КСВ та її складових з використанням інтегрального і узагальнюючих індексів на основі науково обґрунтованої системи індикаторів дає можливість здійснювати вимірювання, аналіз, оцінку і порівняння стану корпоративної соціальної відповідальності, гідної праці, економічної складової і корпоративного громадянства на основі даних фінансової і статистичної звітності підприємств.

Ця методика була апробована при оцінці стану КСВ і ГП на шістнадцяти економічно активних підприємствах Одеської області, що надало можливість провести перевірку і підтвердження висунутих автором гіпотез, а саме:

1. Належний рівень корпоративної соціальної відповідальності є необхідною передумовою забезпечення гідної праці, оскільки індекси стану КСВ і стану ГП знаходяться у значному кореляційному зв'язку.

2. Стан корпоративної соціальної відповідальності і стан гідної праці знаходяться у значному кореляційному зв'язку з результатами економічної діяльності підприємств, визначаються ними і здійснюють зворотній вплив.

3. Участь працівників в управлінні підприємствами сприяє покращенню стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці.

Проведений економіко-статистичний аналіз стану корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці на макрорівні показав, що їх впровадження в Україні відбувається у вельми несприятливих умовах, спричинених глибокою і довготривалою соціально-економічною кризою. Програми гідної праці для України, що реалізуються за ініціативою МОП з 2006 року, і проект МОП-ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» (MAP) виявили як певні позитивні результати, так і низку невирішених гострих соціально-економічних проблем: високе безробіття, погані умови праці, низький рівень заробітної плати і соціальних гарантій, охорони здоров'я, недотримання прав працівників і споживачів, неефективність соціального діалогу тощо. Одна з головних причин такого становища, на думку автора - дефіцит соціальної відповідальності роботодавців і органів державної влади при недостатньої активності і наполегливості профспілок та інших інститутів громадянського суспільства.

Розробка і обґрунтування теоретичної концепції реалізації корпоративної соціальної відповідальності у контексті забезпечення гідної праці надало можливість розробити відповідну практичну модель, яка втілює найсуттєвіші зв'язки та властивості реального об'єкта, що забезпечують його функціонування, містить принципи, пріоритетні напрями і соціально-економічний механізм реалізації. Згідно з авторською концепцією, пріоритетні

напрями реалізації КСВ у контексті впровадження ГП мають містити не тільки базові напрями забезпечення ГП (продуктивна зайнятість, оплата і умови праці, дотримання трудових прав, соціальна захищеність і соціальний діалог), але і додаткові, розраховані на перспективу заходи, такі як:

1. Приведення законодавства України у сфері оплати праці до стандартів Європейської соціальної хартії та конвенцій МОП, зокрема Конвенцій № 131 «Про мінімальну фіксовану зарплатню», № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики»;

2. Поступове підвищення оплати праці на основі росту її продуктивності, послідовно домагатися досягнення таких показників:

- частка оплати праці у ВВП – не менш ніж 60%;
- частка оплати праці в операційних витратах - не менш ніж 25%;
- коефіцієнт співвідношення мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму – 2;
- коефіцієнт співвідношення середньомісячної і мінімальної зарплати – 1,5;
- коефіцієнт середньомісячної зарплати і прожиткового мінімуму – 3.

3. Розширення заходів із соціального захисту до системи соціальних гарантій, насамперед що стосується доступності медичного обслуговування; ратифікувати Конвенцію МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», привести законодавство у відповідність до Європейської соціальної хартії і Європейського кодексу соціального забезпечення.

4. Удосконалення соціально-трудових відносин, розвивати і поглиблювати соціальний діалог до рівня повноцінного соціального партнерства.

5. Розвиток та ефективне використання трудового потенціалу, упорядкування підготовки і перепідготовки кадрів у системі професійно-

технічного навчання, середньої спеціальної і вищої освіти відповідно до потреб економіки і суспільства;

5. Розвиток соціального капіталу, подолання екстремізму, впровадження здорового образу життя, трудової моралі, відповідальності, справедливості, солідарності, створення на підприємствах і організаціях здорового і сприятливого морально-психологічного клімату.

Сучасне підприємство як відкрита соціально-економічна система знаходиться у постійній взаємодії зі зовнішнім середовищем. Соціальна взаємодія підприємства зі зовнішнім середовищем на засадах корпоративної соціальної відповідальності визначена автором як «корпоративне громадянство» - тобто діяльність підприємства, що свідомо спрямована на вирішення суспільно корисних завдань, до яких не зобов'язує законодавство і в яких немає прямої економічної заінтересованості. Виходячи з цього, впровадження ГП не обмежується заходами із поліпшення тільки внутрішнього середовища підприємства, але пропонується низка пріоритетних напрямів реалізації корпоративної соціальної відповідальності у зовнішньому середовищі, що включає: сприяння зміцненню соціальної правової держави і громадянського суспільства; неухильна сплата податків; забезпечення якості продукції, дотримання прав та інтересів споживачів; охорона природи і ресурсозбереження; сприяння розвитку території місцезнаходження; дотримання ділової етики; діалог із заінтересованими сторонами і громадськістю, відкритість, соціальна звітність; благодійність і меценатство.

У монографії доповнено і уточнено сукупність принципів, на основі яких має здійснюватися реалізація корпоративної соціальної відповідальності, а саме: патріотизм; гуманізм; органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості; баланс інтересів роботодавців, працівників і держави; добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених

законодавством; етичність; звітність і відвертість до діалогу із заінтересованими сторонами.

Важливий аспект впровадження КСВ і ГП - створення ефективного механізму реалізації. Автором запропоновано концептуальний підхід до формування соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності у складі чотирьох блоків: організаційна структура, функції, засоби, технології та інструменти, за допомогою якої здійснюється взаємодія між керуючою і керованою підсистемами організації задля вирішення завдань економічної і соціальної діяльності. Особливістю запропонованого проекту є те, що у склад керуючої підсистеми у якості суб'єктів поряд з органами управління підприємством включені система соціального партнерства і профспілковий комітет як представник трудового колективу.

Враховуючи те, що функції управління процесом впровадження КСВ і ГП мають певні специфічні особливості, автор пропонує здійснювати планування впровадження КСВ і ГП як шляхом органічного включення відповідних заходів у загальні плани організації, так і у формі спеціальних планів і цільових програм соціального розвитку підприємства. Принципові стратегічні положення і конкретні практичні заходи з впровадженні гідної праці на засадах КСВ у вигляді планів і цільових програм повинні узгоджуватися з трудовим колективом у рамках системи соціального партнерства і включатися в колективний договір. Для контролю за виконанням планів впровадження КСВ і ГП і цільових програм соціального розвитку підприємства необхідно здійснювати моніторинг, використовуючи запропонований автором набір індикаторів для комплексної оцінки стану КСВ і ГП.

Перед Україною гостро стоїть завдання: переламати негативні тенденції і вийти на шлях стійкого соціально-економічного розвитку, що в сучасних умовах неможливо без збільшення людського потенціалу шляхом забезпечення

гідної праці і впровадження належного рівня соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – державної влади, бізнесу, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства. Для надання цим процесам належної динаміки автором висунуто пропозиція розробити і затвердити Національною тристоронньою соціально-економічною радою Національну Програму «Гідна праця в Україні», проект якої викладено у додатку Е.

На завершення відмітимо, що концепції корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці не могли би стати настільки поширеними у світі, якби не було відповідних передумов як у суспільстві, так і у надрах економічної науки. Головною передумовою стали грандіозні зміни, що відбулися у другій половині ХХ століття. Однак для повного втілення цих концепцій у життя належить докласти немало спільних зусиль. Вважаємо, що теоретико-методологічні положення, методичні розробки і практичні рекомендації, що є результатом даного монографічного дослідження - це лише вступні положення до майбутньої цілісної теорії солідарної соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму - держави, бізнесу і громадянського суспільства, комплексна розробка якої має стати одним із нагальних завдань учених різних галузей науки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О. І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2001, С. 14-24.
2. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров. Учебное пособие. / А.Н. Аверин. - М.: Дашков и К, 2004. - 345 с.
3. Адамов В.Е. Факторный индексный анализ (методология и проблемы). – М.: Статистика, 1977. / В.Е. Адамов. – 200 с.
4. Азинов Г.Л. Социальная политика: Теория и практика / Г.Л. Азинов, С.В. Калашников. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. — 285 с.
5. Айвазян С.А. Интегральные индикаторы качества жизни населения: их построение и использование в социально-экономическом управлении и межрегиональных сопоставлениях. / С.А. Айвазян. - М.: ЦЭМИ РАН, 2000. - 118с.
6. Антонюк В. П. Формування і використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія. НАН України. Ін-т економіки промисловості. / В. П. Антонюк - Донецьк, 2007- 348 с.
7. Ассоциация менеджеров России: Меморандум по корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amr.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=1452:Prezentatsiya_Komiteta_Assotsiatsii_Menedzherov

8. Баймурзина Г. Р. Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект: Дис. к.е.н. 08.00.05 - М., МГУ им. М.В.Ломоносова, 2011.- 188 с.
9. Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П.Колосова. - Уфа: АНРБ, Гилем, 2012. - 216 с.
10. Балтачєєва Н.А. Системна трансформація соціальної політики в Україні: дис. д-ра ек. наук: 08.00.07. / Н.А. Балтачєєва - Донецьк, Донецький національний університет, 2011. – 457 с.
11. Балтачєєва Н.А. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні: монографія / Н.А. Балтачєєва / Донецький нац. ун-т. - Донецьк: ДонНУ, 2010. - 433 с.
12. Бандур С.І. Формування соціального капіталу в контексті його взаємодії з процесами суспільно-економічного розвитку країни: методологічна схема, цілі та завдання дослідження / С.І. Бандур // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. - 344 с., С. 34-41.
13. Батаева Б.С. Стратегические приоритеты социально-экономического развития России и концепция корпоративной социальной ответственности: дис. д-ра эк. наук: 08.00.05. / Б.С. Батаева - М., Академия труда и социальных отношений, 2010. – 468 с.
14. Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. Баюра // Україна: аспекти праці, 2009, № 1, С. 21 - 25.

15. Бегма Ю.К., Вінніков О.Ю., Редько О.І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. / Ю.К. Бегма, О.Ю. Вінніков, О.І. Редько – К.: Центр корпоративного громадянства, 2006. – 129 с.
16. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология, 1993, NN 11—12.
17. Березіна О.Ю. Соціальна відповідальність корпорацій в системі соціально-трудових відносин: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О.Ю. Березіна. — Х., 2011. – 292 с.
18. Бирюкова М.В. Социальные технологи и проектирование: Учеб. Пособие для ВУЗов. / М.В. Бирюкова– Харьков: Народная украинская академия, 2001. – 400 с.
19. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. / Ю.Е. Благов – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 234 с.
20. Большой экономический словарь: 25000 терминов / Под ред. А. Н. Азраиляна. - 7-е изд., доп. -М. : Институт новой экономики, 2011. - 1472 с.
21. Большой энциклопедический словарь. - М.: Сов. энцикл.; СПб.: СПб. фонд "Ленингр. галерея", 1993. - 1628 с.: ил.
22. Бородко Н.П., Греченков А.А., Киселева Н.А. Международная организация труда: структура и деятельность. Учеб. пособие. / Н.П. Бородко, А.А.Греченков, Н.А. Киселева. – М., Изд-во деловой и учебной литературы, 2006. – 124 с.
23. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е., Черных Е.В. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: Монография / И.П. Булеев, Н.Е. Брюховецкая, Е.В. Черных. – Донецк: ИЭП НАН Украины; ДонУЭП, 2008. – 137 с.
24. Бурлакова Ю. М. Оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємств гірничо-металургійного комплексу / Ю. М. Бурлакова //

- Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. - Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : у 2 ч. - Ч. 1. - К. : КНЕУ, 2012. — 488, [0] с., С. 22-34.
25. Василенко А. В. Менеджмент устійчивого розвитку підприємств: монографія /А.В.Василенко. - К.: Центр учебной литературы, 2005. - 648 с.
26. Василюк Т.Н., Смирнова Т.В. Достойный труд: система показателей и методы оценки / Т.Н. Василюк, Т.В. Смирнова // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 356 с.
27. Вимірювання якості життя в Україні: Аналітична доповідь. / Лібанова Е.М., Гладун О.М., Лісогор Л.С. та ін. / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Програма Розвитку ООН, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України – К.: 2013. – 50 с.
28. Винников О. Соціальне підприємництво: годі бажати, як краще / О.Винников // "Пріоритети", 2003, № 4(10), с. 22-28.
29. Витковская Л. Социальная ответственность бизнеса и государства в обществе / Л. Витковская // Проблемы теории и практики управления, 2007, № 4, С. 41-49.
30. Вовк В. А. Формування соціальної політики підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / В. А. Вовк. -Х., 2005.–24 с.
31. Водницька Н. В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Н. В. Водницька. — Х., 2008. - 20 с.

32. Водницька Н. В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Н. В. Водницька. — Х., 2008. - 178 с.
33. Волинський Г. Про соціальну диференціацію населення / Г. Волинський // Економіка України, 2008, № 2, С. 81-92.
34. Волков О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Складенко. – М. : ИНФРА-М, 2003 – 246 с.
35. Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І.Журовська, за заг. ред. Щербініної Ю. – К.: Представництво ООН в Україні, 2010. – 84 с.
36. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. / И.Е. Ворожейкин. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 с.
37. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.
38. Всемирная история экономической мысли: В 6 т. [гл. ред. В.Н. Черковец]. – М.: Мысль, 1987-1997. - Т.4. От Смита и Рикардо до Маркса и Энгельса. – 574 с.
39. Вязовой В. Б. Социальная ответственность бизнеса и развитие человеческих ресурсов промышленного предприятия: дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05. / В. Б. Вязовой - Москва, Акад. труда и соц. отношений, 2005. – 204 с.
40. Гантт Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны.// Г. Л. Гантт - М.: Соцэкгиз, 1923. - 242 с.

41. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. / Н. Л. Гавкалова – Харків: ХНЕУ, 2007. – 400 с.
42. Гавкалова Н. Л. Формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу : дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук; 08.00.04 / Н. Л. Гавкалова. - Х., 2009. - 572 с.
43. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. - Х. : Вид. ХНСУ, 2011. - 296 с.
44. Галушка З.І. Соціалізація трансформаційної економіки: особливості, проблеми, пріоритети : монографія / З. І. Галушка. - Чернівці : Чернівецький над. ун-т, 2009. - 408 с.
45. Гантт Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны. / Г. Л. Гантт. — М., 1923. — 345 с.
46. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. – К.: КНЕУ, 2008.- 246 с.
47. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки від 9.11.2010 р. [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/images/2010/november/genugoda2010-2012p.pdf>
48. Глобальный Договор ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>
49. Глобальный пакт о рабочих местах. 98-я сессия, Женева, июнь 2009 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2009/ilc98cpi_r3_200906_ru.pdf

50. Гоголя О.П., Кудінова А.В. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія. / Гоголя О.П., Кудінова А.В. – Нежин: ПП Лисенко М.М., 2001. -175 с.
51. Горожанкіна М. Є. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології): Дис... д-ра екон. наук: 08.00.01 / М. Є. Горожанкіна — Донецьк, 2008. — 432с.
52. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2003. - №18, № 19 - 20, № 21 - 22. - Ст. 144.
53. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. / В. А. Гошовська. - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004. - 196 с.
54. Гришкін В.О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи: Монографія. / В.О. Гришкін – Д.: Пороги, 2005. – 498 с.
55. Гришкін В.О. Науково-методологічні основи соціалізації економіки і забезпечення соціальної динаміки суспільства: Дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / В.О. Гришкін. — Д., 2005. — 471с.
56. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
57. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
58. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці, 2010, № 7, С. 3-8.

59. Грішнова О.А. Соціальний капітал як результат і чинник сталого людського розвитку/ О.А. Грішнова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку, Т. 2, С. 51- 55.
60. Грішнова О.А., Кочума І.Ю. Соціальний капітал у системі економічних ресурсів / О.А. Грішнова, І.Ю. Кочума // Соціоекономіка – Донецьк, ІЕП, 2009 [Електроний ресурс].- Режим доступу:
http://iep.donetsk.ua/publish/sbor/all_text/n2009/st_04.pdf.
61. Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: монографія / В. М. Гриньова. - Харків : ВД "ІНЖЕК", 2006.-187 с.
62. Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Л.А. Грицина. — Хмельницький, 2009. — 224 с.
63. Гришина Т.В. Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений. / Т.В. Гришина. – М.: Изд. Дом «АТИСО», 2010. – 198 с.
64. Гришкін В. О. Науково-методологічні основи соціалізації економіки і забезпечення соціальної динаміки суспільства: Дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / В. О. Гришкін. — Д., 2005. — 471с.
65. Гришкін В.О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи: Монографія. / В. О. Гришкін. – Д.: Пороги, 2005. – 498 с.
66. Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии: Доклад «Заработная плата в мире в 2010 – 2011 гг.» [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150366.pdf.

67. Дєєва Н. М. Науково-методологічні основи формування, оцінки і управління потенціалом соціалізації економіки України: Дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Н. М. Дєєва. — Д., 2007. — 399 с.
68. Дейлі Г. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку. / Г. Дейлі. - К.: Интелсфера, 2001. – 312 с.
69. Дейнега А. Н., Кольцова О. В., Харламова Т. Н. Качество трудовой жизни как критерий оценки зрелости социально-трудовых отношений [Текст] : монография / Дейнега А. Н., Кольцова О. В., Харламова Т. Н. ; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы - Тамбов: Первый Тамбовский фил. РАНХиГС, 2012. – 286 с.
70. Дейч М.Є. Міжнародний досвід розвитку корпоративної соціальної відповідальності та можливості його адаптації до умов України / М.Є. Дейч. // Економіка та право, 2011, № 3, С.11-19.
71. Дейч М.Є. Напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності в контексті соціоекономічного підходу / М.Є. Дейч. // Соціоекономіка – Донецьк, ІЕП, 2010 [Електроний ресурс].- Режим доступу:
http://iep.donetsk.ua/publish/sbor/all_text/n2009/st_04.pdf
72. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf
73. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml

74. Декларація соціальної місії бізнесу // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html>
75. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В.Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
76. Дмитренко Г.А. Соціальний капітал як підґрунтя позитивних трансформаційних процесів в Україні / Г.А. Дмитренко. // Демографія і соціальна економіка , 2013, № 1, с. 100-110.
77. Довідка про стан розвитку промисловості Одеської області за січень-червень 2013 року [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://gue.odessa.gov.ua/ekonomchna-situacya/promislovst>
78. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. - ПРООН: Издательство «Весь мир», 2010. – 238 с.
79. Доклад о человеческом развитии 2011 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Tables.pdf.
80. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.un.org>
81. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. - МБТ, Женева, 1999. – 106 с.
82. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. - 422 с.
83. Достойный труд - ключевой ресурс инновационного развития: Доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвященного 90-летию Международной

- организации труда, проведенного в рамках Ломоносовских чтений на Второй международной научной конференций «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22-24 апреля 2009 г.) / Под ред. Р.П. Колосовой, М. Лубновой. - М: Издательство Московского университета, 2009. — 272 с.
84. Достойный труд и социальная справедливость [Текст] : материалы международной научной конференции / Московский гуманитарный ун-т ; под общ. ред. Т. А. Сошниковой - Москва: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2013. – 236 с.
85. Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны: Программа ФНПР [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.fnpr.ni/n/249/6183.html>
86. Достойный труд: Партийный проект // Официальный сайт партии Единая Россия: [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://er.ru/projects/2011/8/9/dostojnyij-trud/>
87. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: / П. Друкер, пер. с англ. - М.: Изд-во Вильямс, 2006. — 320 с.
88. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. / А.П. Егоршин - Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 324 с.
89. Економічна енциклопедія: у трьох томах. – Т. 2 / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2000. – 864 с.
90. Енергія лідера: соціальний вимір. Нефінансовий звіт Донбаської паливно-енергетичної компанії за 2007 рік // Спільнота соціально відповідальний бізнес [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://svb.org.ua/sites/default/files/Social_Report_2007_Ukr.pdf
91. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163). Страсбург, 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, N 51.

92. Смельяненко Л.М. Відтворення інтелектуального потенціалу нації як провідний чинник збалансування інноваційно-технологічного і соціально-економічного розвитку / Л.М. Смельяненко // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. НАН України і Мінпраці та соцполітики України. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21-22. – С. 3-24.
93. Єременко В. Г. Соціальна економіка. / В. Г. Єременко - Вид. 2-ге, адапт. і доп. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2003. - 351с.
94. Жернигон Б., Одєро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. / Б. Жернигон, А.Одєро, Г. Гуидо. — Женева, Международное бюро труда М.: ООО «ИД Стратегия», 2001. — 107 с.
95. Жулина Е. Г. Теоретико-методологические основы формирования и развития качества трудовой жизни / Е. Г. Жулина. — Саратов: Изд-во ИАГП РАН, 2009.- 101 с.
96. Жулина Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: дис... докт. экон. наук: 08.00.05. / Е. Г. Жулина. — Саратов, 2011. – 316 с.
97. За достойный труд в XXI веке : материалы Международной научно-практической конференции : [в 2 частях]. - Москва: Акад. труда и социальных отношений, 2007.
98. Зароботна плата в мире в 2010 – 2011гг.: Доклад Международной организации труда: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150366.pdf
99. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Корпоративная социальная ответственность: мировая и отечественная практика: учебное пособие. Издание 2-е, доп. и перераб. / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова - Краснодар: Просвещение-Юг, 2013. - 360 с.

100. Зверяков М. І. Сучасна економіка як об'єкт економічної теорії. / М.І. Зверяков - Одеса: Пальміра, 2008. -184 с.
101. Звонар В.П. Економічна феноменологія соціальної відповідальності у сфері праці / В.П. Звонар. // Демографія і соціальна економіка, 2012, № 2, с.60-69.
102. Зеленко О.О. Соціально-відповідальний маркетинг як невід'ємна складова соціальної відповідальності бізнесу / О.О. Зеленко. // Економічний простір, 2008, № 19, С. 117-126.
103. Індекс прозорості та підзвітності компаній [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/kalendar/cent_rozvit_ativnoya_social_vudpov.html
104. Історія економічних учень: У 2 ч. – Ч. 1 / За ред. В.Д. Базілевича. – 2-ге вид., випр. – К.: Знання, 2005. – 567 с.
105. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии государственного и муниципального управления. / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. – 356 с.
106. Измерение достойного труда на основе рекомендаций Трёхстороннего совещания экспертов по измерению достойного труда (Сентябрь 2008 г.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_115402/lang--en/index.htm
107. Измерение прогресса в развитии обществ: Доклад Организации экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.unescap.org/stat/cst/1/CST1-8R.pdf>
108. Интегральные индексы / Независимый институт социальной политики, [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.socpol.ru/atlas/indexes/index_life.shtml
109. Испания: Конституция и законодательные акты. — М., 1982. - 352 с.

110. Как измерить развитие человека. Пособие [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hdr.undp.org/nhdr/support/primer>
111. Камзабаева М. С. Стратегическое планирование социальной ответственности предприятий: дис... д-ра экон. наук. 08.00.04 / М.С.Камзабаева. - Новосибирск, 2007. - 317 с.
112. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс / Пер. с англ. проф. Н. Н. Любимова; под ред. д.э.н., проф. Л. П. Куракова. - М.: Гелиос АРВ, 2002.- 494 с.
113. Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства /О. Кендюхов // Економіка України. - 2004. - № 2, С. 31-39.
114. Кількість українських мільйонерів збільшилася на 754 особи // Офіційний портал Державної податкової служби України // Прес-служба ДПС України / 08.06.2012 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.sts.gov.ua/media-tsentr/novini/59897.html>
115. Кневець О. Міжнародний стандарт SA8000: на шляху поширення принципів гідної праці. / О. Кневець. – К.: «Профінформ» ФПУ, 2007. – 48 с.
116. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.71 № 322-VIII зі змінами // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375.
117. Колот А.М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А.М. Колот // Україна: аспекти праці, 2010, № 7, С. 3-9.
118. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. -2-ге вид. / А.М. Колот — К.:КНЕУ, 2008. — 230 с.
119. Колот А.М. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А.М. Колот // Україна: аспекти праці, 2013, № 3, С. 4

120. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т.А.Коляда [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>.
121. Конвенции и рекомендации принятые Международной организацией труда 1957-1990: [в 2-х т.]. - Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - Т. 1. - 1160 с; Т. 2. - 2248 с.
122. Коник Д.Л., Олійник М.В., Привалов Ю.О. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: Матеріали експертного дослідження. / Д.Л. Коник, М.В.Олійник, Ю.О. Привалов. - К.: "Батискаф", 2002. - 72 с.
123. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
124. Концепція розвитку системи участі соціальних партнерів у соціальному страхуванні найманих працівників в Україні (проект) / Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин (ДУ НДІ СТВ): [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.lir.lg.ua/koncepcii.html>
125. Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономики и социологии и его роль в системе экономики взаимодействия: Дисс. ... докт. социол. наук, спец-ть 22.00.03. / А. Т. Коньков - М., 2010. - 436 с.
126. Копенгагенская декларация о социальном развитии. Принята Всемирной встречей на высшем уровне в интересах социального развития, Копенгаген, 6-12 марта 1995 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.un.org/russian/conferen/copdecl/htm>
127. Корпоративна благодійність в Україні: звіт про результати дослідження. – К.:Творчий центр Каунтерпарт, 2005. – 40 с.
128. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: експертна думка: зб. статей та рекомендацій / ред. О. Лазоренко. - К. : Стилос, 2007. - 152 с.
129. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: посібник [Саприкіна М.А., Саєнсус М.А., Зінченко А.Г. та ін.],

- наук. ред. А.С.Редькін. – К: Видавництво «Фабований лист», 2011. – 480 с.
130. Корпоративна соціальна відповідальність: навч. посібник /О. Денис, О.Дубовик, А. Я. Кузнєцова та ін.; за заг. ред. Т. С. Смовженко, А.Я.Кузнєцовой. - К.: УБС НБУ, 2010. - 384 с.
131. Корпоративна соціальна відповідальність [Текст] : підручник для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освітньо-професійною програмою магістра за спец. "Фінанси і кредит" / О. Гирик [та ін.] ; ред. Т. С. Смовженко, А. Я. Кузнєцова; Національний банк України, Університет банківської справи. - К. : УБС НБУ, 2009. - 258 с.
132. Корпоративна соціальна відповідальність Intel в Україні: розвиваючи інформаційне суспільство в Україні, готуючи нові покоління молоді до економіки знань // CSR – Review: Главный аналитический медиа-портал о корпоративной социальной ответственности [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/korporativna_socialna_vidpovidaln2.html
133. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект. Монография / Под общей ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. - М.: КНОРУС, 2008. - 504 с.
134. Корпоративная социальная ответственность. Экспертная оценка и практика в Украине: Сб. статей и рекомендаций. - К.: ТЗФ ОЛБИ, 2008. - 160 с.
135. Корпоративная этика: Учебное пособие / Авт. сост. Кузнецов И.Н., отв. за вып. Юшкевич Н.А. – М.: Изд-во деловой и учебной литературы, 2003. – 480 с.
136. Корпоративна соціальна відповідальність // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/competitiveness/csr.html> .
137. Костин Л.А. Международная организация труда. / Л.А. Костин –М.: Экзамен, 2002.–416 с.

138. Костин Л.А. Проблемы экономики труда: избранное в 2х т. / Л.А. Костин - М.: АТиСО, 2005.
139. Котвалюк А.Л. Социальные технологии. / А.Л. Котвалюк - Тернопіль: Економічна думка, 2001. – 284 с.
140. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі, пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
141. Крестьянинов А.Н. Международная организация труда и её деятельность в условиях глобализации / А.Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. — 2012. — №3. — С. 23-40.
142. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку / І.В. Лебедев. // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011, № 2, С. 113 – 118
143. Лебедев І.В. Корпоративне громадянство у контексті сталого розвитку / І.В. Лебедев. // Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Моногр : НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2012, С.464-481.
144. Лебедев І.В. Криза менеджменту як каталізатор світової економічної кризи / І.В. Лебедев. // Україна в умовах світової фінансово-економічної кризи: Матеріали V Міжрегіональної науково-практичної конференції. – Одеса: Атлант, 2009, С. 118-123.
145. Лебедев І.В. Соціальна відповідальність держави і бізнесу як передумова впровадження концепції гідної праці / І.В. Лебедев. // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, 2009, № 3, С.43- 49.
146. Лебедев І.В. Соціальна парадигма менеджменту: генезис, еволюція, сьогодення / І.В. Лебедев. // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції,

- 23 жовтня 2009 р., Донецький державний університет управління, м. Донецьк. – Донецьк: «Східний видавничий дім», 2009, 482 с., С. 121-127.
147. Лебедев І.В. / І.В. Лебедев. Соціальна парадигма міжнародного менеджменту як відповідь на виклики глобалізації // Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі: колективна монографія / під ред. П.Г. Перерви, О.І.Савченко, В.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО. – Х.: Віровець А.П. «Апостроф», 2012, С.241-254 .
148. Лебедев І.В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи / І.В. Лебедев. // Економіка & держава: міжнародний науково-практичний журнал, 2009, № 4 (76), С. 12-15.
149. Лебедев І.В. Соціальні технології сучасного менеджменту / І.В. Лебедев. // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. - Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : у 2 ч. - Ч. 2. - К. : КНЕУ, 2012. — 488, [0] с., С. 362-375.
150. Лебедев І.В. Соціальний вимір європейської інтеграції і завдання для України / І.В. Лебедев. // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. Зб. наук. праць. Випуск 2 (39) - Частина 1. - Ужгород, 2013, С.133-137.
151. Лебедев І.В. Соціальний капітал як чинник ефективного менеджменту / І.В. Лебедев. // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наукових праць. Вип. 37 /Одес. держ. екон. ун-т. – Одеса: Пальмира, 2009, С. 95-100.
152. Лебедев И.В. Социальная ответственность бизнеса в условиях глобализации / И.В. Лебедев. // Науковий вісник – Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. - 2006. – № 11 (31) , С. 3-13.
153. Лебедев И.В. Стратегия обеспечения достойного труда на основе корпоративной социальной ответственности / И.В. Лебедев. // История управленческой мысли и бизнеса: От стратагем к стратегиям, от

стратегического планирования к стратегическому мышлению и озарению.

XIV Международная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет, 1-3 июля 2013 г.: Материалы конференции / Под ред. В.И. Маршева – М.: АПКиППРО, 2012, С. 78-90.

154. Лисенко Ю., Єгоров П. Організаційно-економічний механізм як система / Ю. Лисенко, П. Єгоров. // Економіка України. - 1997. - № 1, С. 81-89.
155. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості /О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк: ТОВ «Цифрова типографія», 2008. – 468 с.
156. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій /За ред. Е.М. Лібанової – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ; Держкомстат України, 2006. – 356 с.
157. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: / За ред. Е. М. Лібанової. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. - 328 с.
158. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір [Текст] : колективна монографія / НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень, Програма розвитку ООН в Україні ; ред. Е. М. Лібанова. - К. : [б.в.], 2008. - 316 с.
159. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків [Текст] : колект. наук.-аналіт. моногр. / [за ред. Е. М. Лібанової] ; Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи Нац. акад. наук України, Держ. ком. статистики України. - К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. - 496 с.
160. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки [Текст] : колект. моногр. / [Лібанова Е. М. та ін. ; за ред. Е. М. Лібанової] ; Нац. акад. наук України, Ін-т

- демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. - К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. - 319 с.
161. Макарян А.С. Глобализация и человеческий потенциал: демографическое измерение (международный аспект). А.С. Макарян - М., ЗАО «Изд-во «Экономика», 2003. - 160 с.
162. Марков М. Технологии и эффективность социального управления. / М.Марков. - М.: Мысль, 1982. – 246 с.
163. Мачеринскене И., Инкуте-Генриксон Р. М., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследования. / И. Мачеринскене, Р.М.Инкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социологические исследования, 2006, № 3, С. 29-39.
164. Маркс К. Капитал. Т.1 // К. Маркс., Ф. Энгельс. Соч. Изд. 2-е. Т.23. - М.: Политиздат, 1973. – 907 с.
165. Маршалл А. Принципы экономической науки. / А. Маршалл, пер. с англ. В 3-х т. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 560 с.
166. Международная конференция труда: Международные нормы труда: Трехсторонние консультации. - Женева: МОТ, 2000. – 198 с.
[[Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/tripartiteconsultations.pdf>
167. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. /Составитель Богатыренко З. С. – М: Дело и Сервис, 2007 г. - 752 с.
168. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

169. Международный стандарт «Социальная ответственность организации CSR/КСО – 2008» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc
170. Международный менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. Пивоварова С.Э., Тарасевича Л.С., Майзеля А.И., – СПб.: Питер, 2011. – 576 с.
171. Международный стандарт «Социальная ответственность организации. Требования. CSR/КСО – 2008 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.cepvok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc
172. Мельник С. Становлення соціально-орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики / С. Мельник // Україна: аспекти праці, 2008, № 5, С. 32-36.
173. Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008-2011 рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Forms/default.aspx>
174. Мерко А. И. Социально-ответственный бизнес - взаимосвязь государственной и корпоративной политики в глобализирующемся мире / А. И. Мерко; науч. ред. М. Н. Кулапов. - М. : СФК-офис, 2009. - 247 с.
175. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України – К.: Держкомстат України; РВПС України НАН України, 2001. – 32 с.
176. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>
177. Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в саратовской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle/1454-metodika-ocenki-dobrovolnojj-korporativnojj.html>
178. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників [відп. ред. Ю.І. Саєнко]. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2004. – 372 с.

179. Міжнародна конференція, присвячена Дню соціальної справедливості [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsya-ta-sotsialnij-zakhist>
180. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення. / О.В.Мірошніченко— К.: РВПС України, УІСД: Вид-во ТОВ "ПРИНТ-ЕКСПРЕС". — 2003. — 187 с.
181. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций / Л.Г. Миляева //Ползуновский альманах. — 2009. — № 1. — С.149–154.
182. Михайлов С. Г. Социальная эффективность стратегии экономического развития предприятий. Дисс. ... док. социол. наук. Спец-ть 22.00.03. / С.Г.Михайлов. – СПб, 2007. – 486 с.
183. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. / В.А. Михеев – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
184. МОП в Україні: Напрями діяльності [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx>
185. МОП: Соціальний діалог у сфері праці [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120507.pdf
186. Моральний вимір економіки: соціальна відповідальність і економічна ефективність: монографія / за ред. д-ра філос. наук Г. Ф. Хоружого. - К.: УБС НБУ, 2009. - 255 с.
187. Мороз О. В., Карачина Н.П. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління: Монографія. / О. В. Мороз, Н.П. Карачина. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2005. - 176 с.
188. Надель С. Социальные факторы экономического роста / С. Надель // Мировая экономика и международные отношения, 2005, № 5, С. 26-33.

189. Напрями підвищення соціальної відповідальності бізнесу на місцевому рівні / Сайт Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm>
190. Національна Доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення» [Електронний ресурс] / Режим доступу : http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf
191. Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ // CSR – Review: Главный аналитический медиа-портал о корпоративной социальной ответственности [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.csr-ukraine.org/peremojci.html>
192. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / Под ред. и с послесл. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета. - М. : Прогресс, 1989. - 376 с.
193. Неуймин Я. Г. Модели в науке и технике. История, теория, и практика. / Я. Г. Неуймин. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 214 с.
194. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор / Под общ. ред. А.Н. Шохина. - М.: РСПП, 2006. - 200 с.
195. Новая философская энциклопедия: В 4 т. / Ин-т философии Рос. акад. наук, Нац. обществ.- науч. фонд; Науч.-ред. совет.: В.С. Степин [и др.]. - М.: Мысль, 2000. — Т. 3. — 692 с.
196. Новейший философский словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа:http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy
197. Новий курс: реформи в Україні 2010-2015 [Текст] : нац. доп. / Авер'янов В. Б. [та ін.] ; за заг. ред.: В. М. Гейця [та ін.] ; НАН України, Секція сусп. і гуманіт. наук. - К. : НВЦ НБУВ, 2010. - 232 с.

198. О принципах корпоративной социальной ответственности. Меморандум Комитета Ассоциации Менеджеров по корпоративной ответственности. - М.: Ассоциация Менеджеров, 2006. - 16 с.
199. Объем теневой экономики Украины составляет 350 млрд. грн. // Главное: Новости, аналитика [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://glavnoe.ua/news/n106901>
200. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку / В. В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка, 2004, № 1-2, С. 101-109.
201. Орлов П. Проблеми підвищення соціальної відповідальності маркетингу та конкурентоспроможності продукції / П. Орлов. // Маркетинг в Україні – 2010, № 2, С. 20-28.
202. Основной закон Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vivovoco.rsl.ru/VV/LAW/BRD.HTM>
203. Основы социального управления: Учебное пособие/ А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высшая школа, 2001. – 271с.
204. Осовий Г.В. Заробітна плата як дзеркало чесноти держави, порядності роботодавців і сили профспілок / Г.В. Осовий // Профспілки України. – 2002. - № 5. – С. 18-24.
205. Осовий Г.В. Сильна соціальна політика як мотиваційний фактор економічного розвитку в ХХІ столітті / Г.В. Осовий // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб.науч.тр. - Т.2 /НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2003, С. 5- 17.

206. Осовий Г., Жуков В., Руденко Д., Семеніхін В. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. / Г. Осовий, В. Жуков, Д. Руденко, В. Семеніхін - К., "Курс", 2005. - 432 с.
207. От плохих условий труда украинцев погибло больше, чем граждан Советского Союза за 10 лет войны в Афганистане // ИРТАФАХ Информационный портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://irtafax.com.ua/news/2013/09/2013-09-24-48.html>
208. От стабильности взносов работодателей зависит социальная защищенность трудящихся // Обозреватель [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://finance.obozrevatel.com/analytics-and-forecasts/91853-ot-stabilnosti-vznosov-rabotodatelej-zavisit-sotsialnaya-zaschischennost-trudyaschihsya.htm>
209. Официальный сайт Группы СКМ: Отчет об устойчивом развитии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.scm.com.ua/ru/about-us/scm-holdings-ltd/>
210. Официальный сайт компании ИНТЕРПАЙП: Ежегодный отчет для "Глобального договора ООН" о достигнутых результатах и общем прогрессе за 2009 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.interpipe.biz/ru/company/respons/social/>
211. Официальный сайт компании МЕТИНВЕСТ: КСО деятельность [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.metinvestholding.com/ru>
212. Офіційний веб-портал Глобального договору ООН [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>.
213. Офіційний сайт ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://ingok.metinvestholding.com/ru/safety/labor>

214. Офіційний сайт Українського союзу промисловців і підприємців [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.uspp.org.ua/22.komisii-uspp.htm>
215. Павлов Р. Н. Институты социальной ответственности бизнеса и проблемы корпоративного управления в России: научно-методическая разработка / Р.Н. Павлов; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; Институт повышения квалификации государственных служащих; Кафедра "Экономика, право и управление". - Москва : ИПКгосслужбы, 2003. - 63 с.
216. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). / М.А. Павловський. – К.: Техніка, 2001. – 312 с.
217. Панов В.С. Социально ответственное поведение бизнеса: теория и практика. / В.С. Панов - М.: ОПУС, 2005. - 232 с.
218. Перегудов С. П. Корпоративное гражданство как современная форма социальной инженерии. / С. П. Перегудов. // Мировая экономика и международные отношения, 2005, № 6, С. 22-32.
219. Перегудов С. П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений. / С. П. Перегудов. - М.: Наука, 2003. – 352 с.
220. Перегудов С.П., Семенов И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии / С.П. Перегудов, И.С. Семенов; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН. - М.: Прогресс-Традиция, 2008. - 447 с.
221. Перелік промислових підприємств, що мають стратегічне значення та формують економічний потенціал області (затверджено розпорядженням голови обласної державної адміністрації 14.10.2011 №938/А-2011) [Електроний ресурс].- Режим доступу:

<http://gue.odessa.gov.ua/ekonomchna-situacya/promislovst/perelk-promislovih-pdprimstv-wo-mayut-strategchne-znachennya/>

222. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / О. М. Петроє. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 152 с.
223. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Пети / Пер. с фр. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
224. Плетников Ю.К. Социализация капитала: проблема и перспективы / Ю.К.Плетников // Социологические исследования, 2007, № 12, С. 22-31.
225. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в эконометрическом моделировании / В. Плюта. - М.: Финансы и статистика, 1989. -175 с.
226. Повестка дня на XXI век. Конвенция. Принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/agenda21.shtml
227. Подведены итоги всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/126>
228. Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G3-Labor-Indicator-Protocols.pdf>
229. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151. // Праця і зарплата. - 2001. - № 16, С. 16-19.

230. Понятие «концепция» / Библиотека Narod.ru [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
www.vrodrk.narod.ru/biblioteka/Ponyatie_KONTsEPTsIYa.doc
231. Попов А.А. Социальное развитие предприятий. / А.А. Попов – М: Изд-во РАГС, 2004. - 221 с.
232. Попов Ю.Н. Социальный аудит как один из индикаторов социальной ответственности / Ю.Н. Попов. // Вісник Академії праці і соціальних відносин, 2012, № 2, С. 72-76.
233. Портер М. Конкуренция. 2-е изд. / М. Портер— М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2006. — 608 с.
234. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р. та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008. – 96 с.
235. Праця в Україні. Національна профспілкова доповідь Президенту України [Електронний ресурс] / Режим доступу:
<http://www.ntser.gov.ua/ua/presscentre/news/379.html>
236. Праця України 2008: Статистичний збірник – К: Державний комітет статистики України, 2009. - 306 с.
237. Праця України у 2010 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2011. - 325 с.
238. Праця України у 2012 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2013. - 322 с.
239. Праця України у 2013 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2014. - 322 с.
240. Принципи корпоративного управління ОЕСР 2004 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.finrep.kiev.ua/download/oecd_cg_2004_ua.pdf
241. Принципи корпоративного управління України: затв. рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 11.12.2003

N 571 [Електронний ресурс] / Режим доступу :
<http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=36988>

242. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-111 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. - № 48. - Ст. 409.
243. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України N 1533-III, 02.03.2000 (ВВР), 2000, N 22, ст.171.
244. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України № 2240-III від 18.01.2001 р.
245. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // ВВР, 2013, № 24, ст.243.
246. Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-XII від 01.07.93 (із змінами), ВВР, 1993, N 36, ст.362
247. Про невідкладні заходи з подолання бідності: Указ Президента України №274/2010 від 26.02.2010 р. [Електронний ресурс].- Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>
248. Про охорону праці: Закон України № 2562 VI від 23.09.2010 р. / ВВР. - 2011.-№ 6. - Ст. 47.
249. Про пенсійне забезпечення: Закон України № 1931-12 від 06.12.91 // ВВР, 1992, N 3, ст. 11.
250. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України № 137/98-ВР від 3.03.1998 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227 (Із змінами, внесеними згідно із Законом N 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003, ВВР, 2004, N 6, ст.38).

251. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15 вересня 1999 р. (із змінами) // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 45, ст.397.
252. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>
253. Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.1997 р. № 1461 // Праця і зарплата. - 1998. - № 1, С. 7-8.
254. Про соціальний діалог в Україні: Закон України N 2862-VI від 23.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 28, ст.255.
255. Про створення Національної ради соціального партнерства: Указ Президента України від 27 квітня 1993 р. № 151/93 [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/274/2010>
256. Про ФПУ // Офіційний веб - портал Федерації профспілок України [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=section&id=2&Itemid=4&lang
257. Програмна резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» (затв. постанов VI З'їзду ФПУ від 24.03.2011 № 6з – 7 [Електроний ресурс] / Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini>
258. Проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=805

[4%3A2012-05-15-05-22-57&catid=171%3A2011-05-11-05-39-04&Itemid=107&lang=uk](http://www.conf.eu.org/2012-05-15-05-22-57&catid=171%3A2011-05-11-05-39-04&Itemid=107&lang=uk)

259. Промисловість Одеської області: Статистичний збірник. – Одеса: Головне управління статистики в Одеської області, 2008. – 168 с.
260. Промисловість Одеської області: Статистичний збірник. – Одеса: Головне управління статистики в Одеської області, 2011. – 176 с.
261. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] / Режим доступу:
[http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)
262. Пыргару Н. Трудовые права украинцев нарушают более 84 % работодателей / Н. Пыргару. // Голос УА Медиа группа [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
http://ru.golos.ua/social_problem/13_05_23_trudovyye_prava_ukraintsev_narushayut_bole_84_rabotodateley
263. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 512 с.
264. Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России. / Г.Я. Ракитская - М., Ин-т перспектив и проблем страны, 2004.-480 с.
265. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. -Донецьк, 2008.- 346 с.
266. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т.

- Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. - 344 с.
267. Регіональний людський розвиток: стат. бюл. [відп. за вип. І. Калачова].— К.: Держкомстат України, 2011. – 43 с.
268. Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. Прийнята Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії. Женева, 18 червня 2002 р. [Електронний ресурс].- Режим доступу:
http://www.ntser.gov.ua/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc
269. Рекомендации для компаний по проведению самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010: одобрены и предложены для использования и широкого внедрения в деловую практику компаний и организаций решением Бюро Правления РСПП от 27 декабря 2011г. № 5-Бп [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<http://media.rspp.ru/document/1/8/4/842326d35fdf3ee2f880fa2baa22f177.pdf>
270. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративный нефинансовой отчетности / Ф. Прокопов, Е. Феоктистова и др. Под общей редакцией А. Шохина - М.: РСПП, 2008. - 66 с.
271. Романова Н.В. Якість трудового життя: концептуальна основа, критерії вимірювання та стратегічні пріоритети / Н.В. Романова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості: Редкол. О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008, С. 151- 160.
272. Россия перед вызовом XXI века: Человеческий капитал //Человек и труд. – 2005. – № 3. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<http://www.chelt.ru/2005/1-05>

273. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні / С. Г. Рудакова // Український соціум . - 2012. - № 2. - С. 121-134.
274. Руководство по отчетности в области устойчивого развития. Версия 3.0 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.globalreporting.org>
275. Савіна Г. Г. Методологія та практика удосконалення управління соціально-економічним розвитком підприємств легкої промисловості: Дис... д-ра екон. наук: 08.06.01 / Г. Г. Савіна. — Херсон, 2004. — 413 арк.
276. Савченко І. Г., Радченко О. В. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. - Х.: ХНУ ВС, 2008. — 199 с.
277. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: моногр. / У.Я. Садова — Львів: ІРД НАН України, 2005. — 408 с.
278. Самые богатые пенсионеры Украины [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://realt.ua/Statti/0_Index.php?idn=40504/23.08.09
279. Сайт Одесского благотворительного фонда «Дорога к дому» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.wayhome.org.ua>
280. Сайт ПАТ «Турбоатом»: Правильне рішення сьогодні – застава успішного майбутнього: Бізнес-кейс ПАТ «Турбоатом» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.turboatom.com.ua>
281. Сапелкіна О.В. Соціальне самопочуття українського населення як міра гідної праці / О.В. Сапелкіна // Соціальне управління і профспілковий рух. – 2011. – № 1. – С. 12–21.
282. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: Дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / М. В. Семикіна. — К., 2004. — 488 арк.

283. Сіверська Л.Б. Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці / Л.Б. Сіверська // Вісн. Ун-ту банківської справи України. – 2009. – № 3. – С. 182–185.
284. Скляр Е.Н. Модели корпоративной социальной ответственности / Е.Н.Скляр [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle>
285. Скрипнюк О. В. Соціальна правова держава в Україні: проблеми теорії і практики. Монографія. / О. В.Скрипнюк— К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. 2000. – 600 с.
286. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. / В.Скуратівський, О. Палій, Е. Лібанова - К.: Вид-во УАДУ, 2003. - 265 с.
287. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики: В 2 т. / Сост. И. А. Столяров. - М.: МП «Эконов», 1992. – Т. 1. - С. 231-914.
288. Смыков В. В. Социальная ответственность крупных корпораций: мировой опыт и реалии Татарстана: Монография. / В. В. Смыков - СПб.: Изд-во НКП РОСТ, 2003. – 254 с.
289. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. - Женева, 2001.- 38 с.
290. Сообщение о достигнутом прогрессе / Документы по «Глобальному договору» на русском языке [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/communication_progress.html
291. 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; ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". — К.: КНЕУ, 2010. —348 с.

292. Соціальна безпека: теорія та українська практика [Текст]: Монографія / І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова та ін.; За ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.
293. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / За наук. редакцією д.е.н., проф. А.М. Колота - К.: КНЕУ, 2012. - 234 с.
294. Соціальні індикатори рівня життя населення /Держкомстат України. – К., 2010. – 221 с.
295. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
296. Соціально-економічне становище Одеської області за 2013 рік: Промисловість [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>
297. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство. Зб. наук, праць. В 3 т. - Т. 1. НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2006. - 386 с.
298. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
299. Соціально-трудова відносина в Україні: тенденції розвитку та перспективи / Міжнародне бюро праці. - К.: Міленіум, 2003. – 136 с.
300. Соціологічне дослідження «Моніторинг соціальних і трудових відносин на підприємствах Одеської області. 2001-2012 рр.» / Соціологічний інформаційно-дослідницький центр «Пульс» – Одеса: ротاپринт Одеського національного університету ім. І.І.Мечнікова, 2012. – 156 с.

301. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В.К. Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. — 1048 с.
302. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова - М. : Ассоц. менеджеров, 2003.-205 с.
303. Социальная ответственность бизнеса: теоретические и прикладные аспекты: Российская акад. наук, Ин-т социологии РАН; [Епихина Ю. Б. и др.]. - Москва: Ин-т социологии РАН, 2006. — 356 с.
304. Социальная ответственность бизнеса в условиях современной России: теория и практика : (материалы заседания "круглого стола") / под общ. ред. В. С. Комаровского, Н. А. Волгина] - Москва : Изд-во РАГС, 2005.- 223 с.
305. Социальная политика: Энциклопедический словарь / Под общ. ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина; отв. ред. д.ф.н. Г.С. Сулимова. — М.: Академический проект; Трикста, 2005. - 688 с.
306. Социальная хартия российского бизнеса. Принята Съездом РСПП в 2004 г., новая редакция 2007 г. - принята в 2008 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rspp.ru/simplepage/474>
307. Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства / Под ред. В. Мартынова, Р. Энтова, А. Дынкина и др. - М.: ИМЭМО, 1999. — 198 с.
308. Социально-экономический потенциал устойчивого развития. Учебник. — Сумы, Университетская книга, 2007. — 1094 с.
309. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2001. - 408 с.

310. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. Т.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2001. - 348 с.
311. Социально-экономические аспекты промышленной политики: Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. Т.3 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2003. - 524 с.
312. Социально-экономические аспекты промышленной политики: Экономика и социология труда, менеджмент персонала: Сб. науч. тр. Т.4 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2003. - 394 с.
313. Социально-экономический потенциал устойчивого развития: учебник / под. ред. Мельника Л.Г., Хенса Л. – Сумы: Университетская книга, 2007. – 1120 с.
314. Социальное государство: концепция, параметры и механизмы реализации: сборник / сост. д.и.н., проф. Костенко О.И.; под общ. ред. Гриценко Н.Н.. - М.: ИД «АТИСО», 2009. - 117 с.
315. Социальное партнерство. - М.: Издательство «Экономика», 1999. – 256 с.
316. Социальное планирование в отрасли промышленности: Некоторые вопросы методологии / Под ред. В.Р. Полозова. – Л.: Наука., Ленингр. отделение, 1981. – 160 с.
317. Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / Отв. Ред. В.А.Ядов. – СПб: Наука, 2006. – 426 с.
318. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Моногр / Новикова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін.: НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2012. – 534 с.

319. Сталий розвиток у соціальному вимірі: глобальним проблемам - локальні рішення [Текст]: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Чернігів, 2 листоп. 2011 р.) / Черніг. держ. технол. ун-т ; [за ред. С. М. Шкарлета та ін.]. - Чернігів : Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. - 303 с.
320. Стандарт верификации отчётов AA1000, «Account Ability» / Перевод с англ. и общая редакция Агентства социальной информации. — М., 2003. — 146 с.
321. Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Tables.pdf
322. Статистичний щорічник Одеської області за 2006 рік. — Одеса: «Астропринт», 2007. — 546 с.
323. Статистичний щорічник Одеської області за 2008 рік. — Одеса: «Астропринт», 2009. — 547 с.
324. Статистичний щорічник Одеської області за 2011 рік. — Одеса: «Астропринт», 2012. — 549 с.
325. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка. — К.: Техника, 2006. — 576 с.
326. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка . - К.: Техника, 2007. — 552 с.
327. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка . - К.: Видавництво «Консультант», 2008. - 572 с.
328. Статистичний щорічник України за 2008 рік. /за ред. О. Г. Осауленка ; Державний комітет статистики України - К. : Видавництво "Консультант", 2009. - 567 с.
329. Статистичний щорічник України за 2009 рік. / за ред. О. Г. Осауленка; Державний комітет статистики України - К. : Держ. підприємство «Інформаційне-аналітичне агентство» , 2010. - 566 с.

330. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 560 с.
331. Статистичний щорічник України за 2011 рік / Державна служба статистики України – Київ: ТОВ «Аргуст трейд», 2012. – 558 с.
332. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держаналітінформ, 2013. – 552 с.
333. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2004 - 2011 роках // Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електроний ресурс].- Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua>
334. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. / Н. Стефанов. - М.: «Мысль», 1976. – 382 с.
335. Стрижов С. А. Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России : дис. ... доктора экономических наук 08.00.05: / С. А. Стрижов. - Москва, 2007.- 436 с.
336. Супрун Н.А. Еволюція вітчизняної моделі корпоративного управління. / Н.А.Супрун - К. : КНЕУ. 2009. - 270 с.
337. Суриков, А. И., Караткевич А. Г., Шкира А. Д. Достойный труд в международной практике: понятие и критерии [Текст] / А. И. Суриков, А.Г. Караткевич, А. Д. Шкира. - Санкт-Петербург: ЗУМЦ, 2012. – 198 с.
338. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: / Ф.У.Тейлор Пер. с англ. – М.: Наука, 1991.- 104 с.
339. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. - К.: НІСД, 2011. - 31 с. [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/public/File/2011_table/1201_dop.pdf

340. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Четвертое издание. - Женева, Международное бюро труда, 2006 г. - 43 с.
341. Україна. Програма гідної праці для країни на 2012-2015 роки [Електроний ресурс].- Режим доступу: http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Memorandum_UKR.PDF
342. Україна та країни СНД 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 106 с.
343. Українське суспільство 1992-2010 рр. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Вороги, д.соц.н. М.Шульги - Київ: Ін-т соціології НАН України, 2010. - 636 с.
344. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : У 2-х томах. Том 1 . Аналітичні матеріали / За ред. д. ек.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. - К.: Інститут соціології НАН країни, 2011. – 576 с.
345. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г.В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька, за заг. ред. докт., екон. наук, професора Г. В. Назарової – Харків: Вид-во ХНЄУ, 2010.- 324 с.
346. Управління соціальним розвитком промислових підприємств. Монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик.-Харків: Вид. ХНЕУ, 2008.- 160 с.
347. Управление социальным развитием коллектива: Терминологический словарь / Сост. Горда А. С., Космарова Н. А. - Симферополь: Таврия, 2004. г. — 36 с.
348. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. — М.: Советская энциклопедия. 1983. – 544 с.

349. Філософський словник соціальних термінів. – К.: «Наукова думка», 2005. – 436 с.
350. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://lib.ru/MEMUARY/ZHZL/ford.txt>
351. Формування та функціонування механізму корпоративного управління на промислових підприємствах. Монографія / В. С. Пономаренко, О.М.Ястремська, В. М. Луцковський та ін., за заг. ред. В. С. Пономаренка, О. М. Ястремської. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 448 с.
352. ФПУ виступає проти обмеження діяльності органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та у сфері охорони праці // Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist>
353. Фридман М. Капитализм и свобода. / М. Фридман - М.: Новое издательство, 2006. — 240 с.
354. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: / Ф.Фукуяма. Пер. с англ. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. -730 с.
355. Хрестоматия по истории Древнего Востока: В 2 ч. – М.: Высшая школа, 1980.
356. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: дис... докт. экон. наук: 08.05.05. / В.А. Цыганков – М., 2007. – 298 с.
357. Цыганков В. А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни: монография / В. А. Цыганков; - Москва: Экономика, 2006. – 386 с.
358. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие / под общей редакцией проф. В.П. Колесова, 2-е издание, дополненное и переработанное. - М.: Права человека, 2008. - 381 с.

359. Черенько Л. М. Нерівність у доходах: стан і можливі наслідки та шляхи подолання негативних тенденцій / Л. М. Черенько. // Демографія та соціальна економіка, 2004, № 1-2, С. 110-118.
360. Что такое отчет по устойчивому развитию? [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<https://www.globalreporting.org/languages/russian/Pages/Отчетность-в-области-устойчивого-развития.aspx>
361. Шевчук П. Соціальна політика: Навч. посібник для вищих навч. закл., 2-еконومی вид. / П. Шевчук. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.
362. Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций. / С. Шимшилов — М.: ИТК «Дашков и К°», 2004. – 243 с.
363. Щербак В.Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень: дис... д-ра екон. наук: 08.00.07 / В.Г. Щербак — Х., 2009. — 436 с.
364. Щетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В.П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения, 2003, № 8, С.56-69.
365. Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева, Международная организация труда, 2008. - 36 с.
366. Энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/16837/гражданство>
367. Янковой А.Г. Многомерный анализ в системе STATISTICA. / А.Г. Янковой– Одесса: Оптимум 2002. Вып. 2. – 325 с.
368. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В.И.Янковская // Стандарты и качество. — 2003. — № 2. — С. 46.

369. AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>
370. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J.A. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J.A. Ritter // International Labour Review. 2003. - Vol. 142. № 2, Pp. 147-177.
371. Apeldorn B. van. The Rise of Shareholder Capitalism in Continental Europe? A paper prepared for the XVIII IPSA Congress. - Quebec-City, 2000, P. 1-7.
372. Becker G. S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. / G. S. Becker - N.Y. : Columbia University Press, 1964. (рус. пер.: Беккер Гэри. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология, 1993, NN 11--12).
373. Bescond D., Chataignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: An international Comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2, P. 179-211 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>
374. Bonnet, F., Jigueiredo, J.e B., Standing G.. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. B. Jigueiredo, G. Standing // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2, P. 213-238 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>.
375. Boston College Center for Corporate Citizenship [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.bccccc.net>
376. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. / H. R. Bowen - N.Y. : Harper & Row, 1957. - 276 p.

377. Business in the Community: The Corporate Responsibility Index [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.bitc.org.uk/our-services/benchmarking/cr-index>
378. Carnegie E. The Gospel of Wealth. / E. Carnegie - Cambridge (Mass.): University Press, 1900. – 234 p.
379. Carroll A. B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A. B. Carroll // Academy of Management Review. - 1979. - Vol. 4(4).
380. Carroll A.B. Corporate Social Responsibility: Evolution of definitional construct/ A.B. Carrol // Business & Society. – 1999. - № 38(3). – P. 268 -295.
381. The Central Intelligence Agency: Country Comparison: Debt – external [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2079rank.html>
382. Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital / J. Coleman // Social Capital: A Multifaceted Perspective / Ed. by P. Dasgupta, I. Serageldin. - Washington: The World Bank, 2000. – 112 p.
383. Commission of the european communities. Green Paper «Promoting European Framework for corporate social responsibility». Brussels, 18.7.2001 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
384. Commission of the European Communities. Corporate Social Responsibility: a new definition, a new agenda for action: MEMO/11/730: Brussels, 25 October 2011 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm?locale=en
385. Country Profile: Human Development Indicators: Ukraine [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/UKR.html>

386. Davis K. The meaning and scope of social responsibility in contemporary management. Issues and viewpoints. / K. Davis – N.Y., Englewood Clifts, 1974. – 345 p.
387. Davis L.E., Cherns A.B. The Quality of work life. Volumes 1-2. / L.E. Davis, A.B. Cherns - New York- London, 1972. – 468 p.
388. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual / International Labour Office – First edition. – Geneva: ILO, 2012. – 174 p.
389. Drucker P. Concept of the Corporation. / P. Drucker. - N.Y.: The John Day company, 1946. – 456 p.
390. Enterprise 2020: Разумная. Устойчивая. Инклюзивная [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.csreurope.org/data/files/enterprise2020/enterprise2020ru.pdf>
391. EU Green Paper "Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility" [Electronic Resource]. – Mode of access: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
392. The European Business Network for CSR [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html
393. Eurostat: People at risk of poverty or social exclusion [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do>
394. Future We Want. The Outcome document of the United Nations Conference Sustainable Development in Rio de Janeiro from 20 to 22 June 2012 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>.
396. Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva), Vol.142, (2003), No. 2 , pp.113-145 [Electronic Resource]. – Mode of access: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2003-142-2\)113-145.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2003-142-2)113-145.pdf)

397. Ghai D. Decent work: objectives and strategies. / D. Ghai. International Institute for Labour Studies. ILO. - Geneva, 2006. - 224 p.
398. The Global Competitiveness Index data platform [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/GCR2013-14/GCR_CountryHighlights_2013-2014.pdf
399. Global Reporting Initiative G3 Guidelines [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/g3-1-guidelines/Pages/default.aspx>
400. Guidance on good practices in corporate governance disclosure [Electronic Resource]. – Mode of access: http://unctad.org/en/docs/iteteb20063_en.pdf
401. Guidance on social responsibility Indicators in annual reports [Electronic Resource]. – Mode of access: http://unctad.org/en/docs/iteteb20076_en.pdf
402. Human Development Reports [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://hdr.undp.org>
403. Human Development Report 2011: Sustainability and Equity: A Better Future for All [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011>
404. ILO. 2000. Decent work pilot program, [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp>
405. ILO. Annual average real wage growth 2006-11, by region and globally (%) [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/charts/WCMS_193294/lang--en/index.htm
406. ILO. Official titles of the Conventions adopted by the International Labour Conference [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdr>
407. ILO. Unemployment rate, by region and globally (%) [Electronic Resource]. – Mode of access:

- http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=UNE&indicator
408. ILOSTAT Database [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>
409. Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals: The Full Report [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.unmillenniumproject.org/reports/fullreport.htm>
410. ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm
411. A Manual for preparers and users of Eco-efficiency Indicators - [Electronic Resource]. – Mode of access: http://unctad.org/en/docs/iteipc20037_en.pdf
412. Measuring decent work // International Labour Review (Geneva), Vol. 142, (2003), No. 2 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/142-2.htm>
413. Promoting European Framework for corporate social responsibility: Green Paper. Brussels, 18.7.2001 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
414. Report 2008. Measurement of decent work. Discussion paper for the tripartite meeting of experts on the measurement of decent work. - Geneva: ILO Publications, September 2008. - 61 p.
415. Resolution on Decent Work. Adopted de the ITUC's Second World Congress (Vancouver, 21-25 June 2010) [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/WDDW_EN.pdf
416. SA8000:2008 Standard [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.sa-ntl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=937.html>

417. Sethi S. P. Dimensions of corporate social performance an analytical framework / S. P. Sethi // California Management Review, 1975, № 17 (3) - P. 58-64.
418. Sethi S. P. Japanese Business and Social Conflict. A Comparative Analysis of Response Patterns with American Business. / S. P. Sethi - Cambridge (Mass.): University Press, 1975.– 389 p.
419. Schultz T. W. Economic value of education. / Schultz T. W. - N.Y. : Columbia University Press, 1963.
420. Social Responsibility of Business Corporations: A Statement on National Policy by the Research and Policy Committee for Economic Development. - N.Y.: Committee for Economic Development, 1971. – 56 p.
421. Social Security Database - Programmes and mechanisms: Social Security Programs Throughout the World (SSPTW) [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/dyn/sesame/ifpses.socialdatabase>
422. Sustainability Reporting Guidelines G3.0 [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.globalreporting.org/resource/library/G3-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>
423. Tead O. The Art of Administration. / O. Tead. - N.Y. : Columbia University Press, 1967. – 468 p.
424. UN Global Compact Participants [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>
425. United Nations Global Compact Annual Review [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>
426. United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 18 September 2000 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

427. Walton C.C. Corporate social responsibilities. / C.C. Walton - Belmont (Cal.): Wadsworth pub. co, 1967. - 177 p.
428. Watchman P. Corporate Social Responsibility / P. Watchman, M. Forster // Freshfields Bruckhaus Deringer. April 2004 [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://www.freshfields.com>
429. The World Bank: Human development: 2012 Publications [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/RESEARCH/html>
430. The World Bank: Social capital and empowerment [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2003/07/6100685/social-capital-empowerment>.
431. The World Bank: Social Capital: Publications & Reports [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/topics/exttsocialcapital/html>.
432. The World Bank: World Development Indicators: Unemployment [Electronic Resource]. – Mode of access: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?page=1&display=defa>
433. World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2012–2013 [Electronic Resource]. – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf
434. The World Factbook [Electronic Resource]. – Mode of access: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>

ДОДАТКИ

Додаток А
Таблиця А.1

Перелік промислових підприємств Одеської області, що були включені до аналізу, складено автором

№ з/п	Назва	Основні види діяльності	Місцезнаходження
1	2	3	4
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	Виробництво мінеральних добрив та азотних сполук	65481, Одеська обл., м. Южне, вул.Заводська, 3
2	ПАТ «Одескабель»	Виробництво ізолюваного дроту та кабелю, інших виробів з пластмаси	Миколаївська дорога, 144, м. Одеса, 65013
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	Виробництво рафінованих олії та жирів, маргарину та аналогічних харчових жирів	65039, м. Одеса, вул. Середньофонтанська, 16
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	Виробництво нерафінованих олії та жирів, рафінованих олії та жирів	68000 Одеська обл., м.Іллічівськ, вул.Транспортна, 45
5	ПАТ «Одеський коровай»	Виробництво хліба та хлібобулочних виробів, сухарів, печива, пирогів і тістечок тривалого зберігання	65078, м. Одеса, вул. Генерала Петрова, 14
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	Виробництво дистильованих алкогольних напоїв, виноградних вин	65005 м. Одеса, вул. Мельницька, 13
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	Виробництво машин та устаткування для добувної промисловості й будівництва	65005, м. Одеса, вул. Середня, 83,

Продовження таблиці А.1

1	2	3	4
8	ПАТ «Зонт»	Виробництво металорізальних верстатів, вентиляційних і охолоджувальних промислових установок	65104, г. Одеса, пр. М. Жукова, 103
9	ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	Виробництво ковальсько-пресового обладнання; волочильних верстатів	65029, м. Одеса, вул. Градоначальницька, 4
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	Виробництво технологічного обладнання для підприємств легкої промисловості і АПК	2-а Пересипська, 21-а, м. Одеса, 270042
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	Виробництво машин та устаткування для перероблення сільгосппродуктів	вул. Прохорівська, 40, м. Одеса, 65005
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	Виробництво механічних передач загального машинобудівельного призначення	вул. Желябова, 4, м. Одеса, 65003
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	Виробництво металорізальних верстатів: алмазно-розточні, координатно-розточні, радіально-свердлильні	вул. Бугаївська, 21, м. Одеса, 65005
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	Виробництво вентиляційних і охолоджувальних промислових установок	вул. Михайлівська, 44, м. Одеса, 65005
15	ПАТ «Верстатонормаль»	Виробництво кріпильних засобів, ланцюгів і пружин	вул. Михайлівська, 8, м. Одеса, 65005
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	Виробництво машин та устаткування для добувної промисловості й будівництва	вул. Чорноморського козацтва, 141, м. Одеса, 65013

Кореляційна матриця факторного аналізу показників економічної і соціальної діяльності досліджуваних підприємств у 2005-2011 роках, розраховано і складено автором

Підприємство	Рік	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський припортовий завод»	2005	0,5403	1,5670	0,2784	0,2255	0,627	1,0230	0,8380	0,0121	0,5457	0,0708	0,1251
	2006	0,2537	1,0644	0,1548	0,1235	0,977	1,0325	0,8364	0,0161	0,5165	0,0573	0,0978
	2007	0,2117	1,1894	0,1855	0,1355	0,956	1,2009	0,9337	0,0840	0,4735	0,0154	0,0449
	2008	0,4331	1,5775	0,3397	0,2217	1,000	1,5612	1,0822	0,0139	0,4725	0,0741	0,0473
	2009	-0,0116	0,5881	-0,0012	-0,0012	0,340	0,5995	0,7345	0,0253	0,5160	0,1473	-6,7328
	2010	-0,0220	1,6977	-0,0360	-0,0243	0,675	1,7279	1,5273	0,0330	0,4831	0,0236	-0,0638
	2011	0,0863	1,5567	0,1424	0,0601	0,931	1,5636	1,1551	0,0433	0,4618	0,0185	0,1288
ПАТ «Одескабель»	2005	0,0919	1,134	0,0675	0,0602	0,433	1,1940	1,0960	0,0625	0,0734	0,0048	0,9739
	2006	0,0313	1,1842	0,0090	0,0078	0,774	1,1842	1,1842	0,0868	0,0782	0,0110	9,9968
	2007	0,0444	1,5399	0,0270	0,0166	1,000	1,5825	1,0354	0,1830	0,0965	0,0236	2,3631
	2008	-0,0407	0,8724	-0,1461	-0,1031	0,583	0,8732	0,7121	0,0235	0,0950	0,0042	-0,2798
	2009	0,0202	0,7137	-0,0308	-0,0300	0,295	0,8915	0,8692	0,0397	0,0994	0,0051	-1,0161
	2010	0,0616	1,3935	0,0264	0,0183	0,499	1,4707	1,2097	0,0593	0,1018	0,0070	1,7717
	2011	0,0670	1,2355	0,0523	0,0308	0,510	1,1564	0,9232	0,0597	0,1054	0,0021	0,8146
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	2005	0,0435	1,3345	0,0096	0,0095	0,662	1,3240	1,0617	0,0863	0,5476	0,0148	2,1393
	2006	-0,0156	1,0949	0,0072	0,0075	1,000	1,0023	0,8471	0,1122	0,5555	0,0816	2,5957
	2007	-0,0035	0,9305	0,0053	0,0073	0,813	0,9991	0,6017	0,1861	0,5267	0,0104	12,2186
	2008	-0,0429	1,1967	0,0121	0,0173	0,667	1,2257	0,7984	0,0270	0,5447	0,1254	4,5551
	2009	0,0438	0,4526	-0,0681	-0,3065	0,293	0,7738	0,8928	0,1419	0,4723	0,0006	-0,0986
	2010	-0,2025	0,6296	-0,2545	-1,4929	0,272	0,8156	0,7890	0,2429	0,4593	0,0013	-0,0036
	2011	-0,2804	0,9507	-0,0531	-0,3498	0,317	1,3106	1,0306	0,3343	0,4423	0,0005	-0,0063

Продовження таблиці Б.1

X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1,1630	0,8810	1,2570	0,0583	0,0953	2,3477	5,3669	0,9975	1,0000	0,0021	0,9700	0,9600	0,0000	0,0930
1,0309	0,8830	1,2344	0,0696	0,0935	2,4646	6,0524	0,9969	1,0000	0,0023	0,9700	0,9500	0,0000	0,0840
0,9904	0,8860	1,2863	0,0746	0,0918	2,4756	6,9449	0,9971	1,0000	0,0022	0,9700	0,9600	0,0000	0,0840
1,0104	0,8910	1,4426	0,0689	0,0964	2,8122	8,5521	0,9976	1,0000	0,0020	0,9700	0,9400	0,0000	0,0740
0,9811	0,8960	0,8161	0,0938	0,0948	2,2864	6,2222	0,9963	1,0000	0,0204	0,9600	0,9100	0,3000	0,0420
0,9826	0,8980	1,1313	0,0614	0,0605	2,1047	5,4064	0,9973	1,0000	0,0141	0,9600	0,9300	0,3000	0,0540
0,9956	0,8990	1,3536	0,0532	0,0573	2,3554	6,6790	0,9978	1,0000	0,0097	0,9600	0,9400	0,3000	0,0620
1,1320	0,8820	1,2250	0,0562	0,0643	1,5671	3,5824	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9600	0,0360	0,0920
1,0000	0,8830	1,0000	0,0474	0,0515	1,3328	3,2729	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9400	0,0360	0,0960
0,9730	0,8850	1,5284	0,0458	0,0546	1,5907	4,4625	0,9956	1,0000	0,0000	0,9500	0,9500	0,0000	0,0890
0,9991	0,8910	1,2262	0,0643	0,0665	1,5359	4,6709	0,9962	1,0000	0,0000	0,9300	0,9300	0,0000	0,0860
0,8005	0,8950	1,0257	0,0740	0,0802	1,5694	4,2710	0,9957	1,0000	0,0000	0,9300	0,9000	0,0000	0,0560
0,9475	0,8960	1,2157	0,0612	0,0708	1,5525	3,9878	0,9969	1,0000	0,0000	0,9300	0,9100	0,0000	0,0460
1,0684	0,8970	1,2526	0,0663	0,0777	1,6077	4,5586	0,9969	1,0000	0,0000	0,9400	0,9200	0,0000	0,0590
1,1300	0,8640	1,2470	0,0186	0,0233	0,7913	1,8089	0,9956	0,0000	0,0000	0,9400	0,9400	0,0140	0,0850
1,0924	0,8760	1,1832	0,0220	0,0288	0,7963	1,9554	0,9949	0,0000	0,0000	0,9400	0,9400	0,0140	0,0920
0,9314	0,8860	1,6605	0,0365	0,0417	1,0325	2,8967	0,9939	0,0000	0,0000	0,9400	0,9500	0,0000	0,0690
0,9763	0,8910	1,5352	0,0458	0,0518	1,2482	3,7960	0,9964	0,0000	0,0000	0,9400	0,9000	0,0000	0,0620
0,9585	0,8920	0,8667	0,0513	0,0736	1,0778	2,9331	0,9942	0,0000	0,0000	0,9000	0,9000	0,0000	0,0520
0,9772	0,8930	1,0337	0,0650	0,0664	0,9065	2,3286	0,9971	0,0000	0,0000	0,9000	0,9100	0,0000	0,0540
0,9725	0,8950	1,2717	0,0630	0,0467	0,9531	2,7026	0,9943	0,0000	0,0000	0,9100	0,9200	0,0000	0,0560

Продовження таблиці Б.1

X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32
28	29	30	31	32	33	34
0,0930	0,6500	0,3400	0,2350	0,0000	0,0020	0,0200
0,0840	0,6500	0,3400	0,1433	0,0000	0,0000	0,0180
0,0840	0,6500	0,3400	0,1261	0,0000	0,0030	0,0200
0,0740	0,6300	0,3100	0,1971	0,0000	0,0000	0,0160
0,0420	0,6300	0,3100	0,0553	0,0010	0,0000	0,0140
0,0540	0,6300	0,3100	0,0438	0,0000	0,0030	0,0140
0,0620	0,6300	0,3100	0,0690	0,0000	0,0030	0,0160
0,0920	0,5700	0,2700	0,2060	0,0000	0,0010	0,0200
0,0960	0,5700	0,2700	0,1647	0,0000	0,0000	0,0200
0,0890	0,5700	0,2700	0,1975	0,0010	0,0010	0,0200
0,0860	0,5400	0,2400	0,1672	0,0000	0,0000	0,0100
0,0560	0,5400	0,2400	0,1965	0,0000	0,0020	0,0100
0,0460	0,5400	0,2400	0,1844	0,0000	0,0020	0,0120
0,0590	0,5400	0,2400	0,2141	0,0000	0,0000	0,0140
0,0850	0,5200	0,2600	0,2118	0,0000	0,0000	0,0200
0,0920	0,5200	0,2600	0,2196	0,0010	0,0010	0,0170
0,0690	0,5200	0,2600	0,1927	0,0000	0,0000	0,0200
0,0620	0,5100	0,2400	0,1902	0,0010	0,0000	0,0100
0,0520	0,5100	0,2400	0,4861	0,0020	0,0020	0,0100
0,0540	0,5100	0,2400	0,1701	0,0000	0,0000	0,0160
0,0560	0,5100	0,2400	0,1387	0,0000	0,0040	0,0180

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	2005	0,0330	1,0910	0,2091	0,0740	0,141	0,9860	0,8050	1,0000	0,9814	0,0217	0,4000
	2006	0,0471	1,8865	0,1453	0,0656	0,313	1,4542	1,0978	1,0000	0,9680	0,0220	74,9314
	2007	1,2617	3,7063	1,1771	0,4603	0,581	2,2519	2,5516	1,0000	0,9492	0,0344	4,2006
	2008	0,7447	0,7282	0,3897	1,1921	0,231	0,6024	0,2920	1,0000	0,9768	0,2523	0,7389
	2009	-0,0988	0,7154	0,0989	-0,2604	0,072	0,5532	0,5171	1,0000	0,9620	0,0135	-1,3911
	2010	-0,4333	2,2442	0,0871	-3,0140	0,142	1,7108	1,6752	1,0000	0,9283	0,0059	-0,0370
	2011	-0,5812	0,9581	0,0748	-2,8547	0,122	0,9611	0,8624	1,0000	0,8978	0,0027	-0,0538
ПАТ «Одеський коровай»	2005	0,1039	0,9230	0,2447	0,0779	0,079	0,9470	0,7207	0,0071	0,6136	0,1044	0,4490
	2006	0,1041	3,0000	0,4320	0,0052	0,391	3,1304	2,3934	0,0119	0,6199	0,1800	7,6072
	2007	0,0729	0,7769	0,2699	0,0239	0,264	0,8333	0,7141	0,0207	0,5846	0,0928	1,0765
	2008	0,1217	1,3360	0,2717	-0,0791	0,240	1,3588	1,0957	0,0076	0,4491	0,0435	-0,2483
	2009	0,1117	1,1289	0,2788	0,0112	0,158	1,1513	1,0676	0,0083	0,4100	0,0159	0,4618
	2010	0,0922	1,0999	0,2713	0,0026	0,211	1,1645	1,0130	0,0126	0,3966	0,0615	13,1616
	2011	-0,0940	1,1512	0,2163	-0,1433	0,213	1,1322	0,9907	0,0104	0,3456	0,0111	-0,0087
ПАТ «Одеський коньячний завод»	2005	0,0731	1,1230	0,2421	0,0297	1,000	1,1920	0,7942	0,1870	0,6950	0,0520	0,4300
	2006	0,0295	1,1661	0,1392	0,0020	0,955	0,6352	0,9423	0,1571	0,6977	0,0540	0,4600
	2007	0,0653	0,8705	0,2247	0,0129	0,641	0,8271	0,7998	0,2006	0,6530	0,1111	13,4392
	2008	0,0737	1,6523	0,1878	0,0061	0,680	1,5794	1,8485	0,0232	0,5913	0,0348	5,0771
	2009	0,0401	1,6751	0,2048	0,0035	1,000	2,5764	9,6887	0,0415	0,5334	0,0123	1,0973
	2010	0,0283	0,8468	0,2366	0,0026	1,000	0,8729	0,1476	0,0519	0,4789	0,0208	0,3900
	2011	0,0409	1,0997	0,2559	0,0027	1,000	1,1347	0,7892	0,0510	0,4339	0,0267	2,8496

Продовження таблиці Б.1

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1,0200	0,8820	1,3640	0,1302	0,1319	1,2130	2,7730	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9500	0,0100	0,0910
1,2973	0,8830	1,3247	0,1186	0,0735	1,3666	3,3560	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9400	0,0100	0,0820
1,6458	0,8850	0,8825	0,0465	0,1559	0,9418	2,6422	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9500	0,0500	0,0870
1,2089	0,8910	2,0630	0,1591	0,2877	1,5300	4,6529	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9200	0,0500	0,0670
1,2932	0,8950	1,0699	0,3078	0,1214	1,6307	4,4379	1,0000	1,0000	0,0000	0,9500	0,9100	0,0500	0,0390
1,3117	0,8960	1,0213	0,1837	0,0720	1,3551	3,4809	1,0000	1,0000	0,0000	0,9400	0,9200	0,0500	0,0690
0,9969	0,8970	1,1144	0,2130	0,0766	1,2486	3,5404	1,0000	1,0000	0,0000	0,9400	0,9300	0,0500	0,0890
1,2100	0,8690	1,3140	0,2064	0,1787	1,1111	2,5399	0,9955	1,0000	0,0000	0,9300	0,9300	0,1200	0,0850
0,9583	0,8780	1,3079	0,0862	0,1799	1,2359	3,0350	0,9953	1,0000	0,0000	0,9300	0,9300	0,1100	0,0720
0,9323	0,8860	1,1669	0,1207	0,1532	1,1262	3,1595	0,9944	1,0000	0,0000	0,9300	0,9400	0,1100	0,0730
0,9832	0,8920	1,2401	0,1102	0,1419	1,0998	3,3447	0,9946	1,0000	0,0000	0,9300	0,9000	0,1100	0,0710
0,9806	0,8940	1,0784	0,1032	0,1393	1,1816	3,2155	0,9946	1,0000	0,0000	0,9000	0,9000	0,1100	0,0330
0,9445	0,8960	1,1496	0,1019	0,1349	1,1052	2,8390	0,9957	1,0000	0,0000	0,9100	0,9100	0,1100	0,0490
1,0168	0,8980	1,1429	0,1029	0,1085	1,0443	2,9613	0,9966	1,0000	0,0000	0,9200	0,9200	0,1100	0,0670
1,2090	0,8610	1,3750	0,0421	0,0535	2,6955	6,1621	0,9939	0,0000	0,0000	0,9400	0,9500	0,0760	0,0850
1,8357	0,8730	0,6741	0,0447	0,0336	1,5454	3,7951	0,9945	0,0000	0,0000	0,9400	0,9500	0,0760	0,0920
1,0525	0,8860	1,0341	0,0558	0,0637	1,2479	3,5010	0,9926	0,0000	0,0000	0,9400	0,9400	0,0760	0,0690
1,0462	0,8870	0,8544	0,0302	0,0368	0,8396	2,5533	0,9988	0,0000	0,0000	0,9400	0,9100	0,0760	0,0620
0,9650	0,8890	0,2659	0,0031	0,0041	0,2224	0,6053	0,9939	0,0000	0,0000	0,9300	0,9000	0,0750	0,0520
0,9701	0,8910	5,9123	0,0211	0,0296	1,0700	2,7485	0,9922	0,0000	0,0000	0,9200	0,9200	0,0746	0,0540
0,9692	0,8930	1,4379	0,0268	0,0396	1,2720	3,6068	0,9964	0,0000	0,0000	0,9300	0,9300	0,0740	0,0560

Продовження таблиці Б.1

28	29	30	31	32	33	34
0,0910	0,6300	0,3700	0,2091	0,0000	0,0000	0,0200
0,0820	0,6300	0,3700	0,1453	0,0000	0,0000	0,0180
0,0870	0,6300	0,3700	0,1771	0,0000	0,0010	0,0200
0,0670	0,6100	0,3300	0,1897	0,0000	0,0000	0,0100
0,0390	0,6100	0,3300	0,1989	0,0000	0,0020	0,0100
0,0690	0,6100	0,3300	0,1871	0,0010	0,0000	0,0140
0,0890	0,6100	0,3300	0,1748	0,0000	0,0010	0,0160
0,0850	0,6200	0,2800	0,2447	0,0000	0,0000	0,0190
0,0720	0,6200	0,2800	0,4320	0,0000	0,0000	0,0200
0,0730	0,6200	0,2800	0,2699	0,0000	0,0000	0,0200
0,0710	0,6100	0,2600	0,2717	0,0000	0,0000	0,0100
0,0330	0,6100	0,2600	0,2788	0,0000	0,0010	0,0100
0,0490	0,6100	0,2600	0,2713	0,0010	0,0000	0,0170
0,0670	0,6100	0,2600	0,2163	0,0010	0,0000	0,0190
0,0850	0,4900	0,3100	0,2421	0,0000	0,0000	0,0200
0,0920	0,4900	0,3100	0,1392	0,0010	0,0000	0,0200
0,0690	0,4900	0,3100	0,2247	0,0000	0,0010	0,0200
0,0620	0,4600	0,2900	0,1878	0,0000	0,0000	0,0100
0,0520	0,4600	0,2900	0,2048	0,0000	0,0000	0,0100
0,0540	0,4600	0,2900	0,2366	0,0010	0,0000	0,0120
0,0560	0,4600	0,2900	0,2559	0,0000	0,0000	0,0140

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	2005	0,0235	1,3370	0,0088	0,0138	0,081	1,3840	1,3635	0,0171	0,3564	0,1127	0,1982
	2006	0,0218	1,3384	0,0157	0,0190	0,173	1,3854	1,3174	0,0230	0,3465	0,0445	1,7269
	2007	0,0081	2,1944	0,0085	0,0067	0,340	2,3604	2,1390	0,0440	0,3589	0,0699	0,9344
	2008	0,0130	0,6607	0,1862	0,3495	0,165	0,7319	0,6637	0,0102	0,4582	0,7839	0,2446
	2009	0,0136	0,5870	0,4991	1,6556	0,223	2,3340	5,3977	0,0513	0,4291	0,0083	0,0001
	2010	0,0319	0,3836	-0,0468	-0,3334	0,215	0,8480	0,2777	0,1359	0,3735	0,0000	0,0000
	2011	0,0518	2,0083	-0,0684	-0,2288	0,386	2,0083	1,3725	0,1290	0,3455	0,0001	0,0000
ПАТ «Зонт»	2005	0,0367	1,0150	0,0262	0,0166	0,094	1,0150	0,6664	0,0129	0,444	0,0356	1,7923
	2006	0,0406	1,0160	0,0275	0,0189	0,144	1,0160	0,6667	0,0178	0,4480	0,0739	1,6659
	2007	0,0240	1,1188	0,0290	0,0190	0,133	1,1341	0,8950	0,0268	0,4300	0,0220	0,2323
	2008	0,0454	1,6403	0,0777	0,0349	0,139	1,5422	1,3872	0,0031	0,4160	0,0383	0,5597
	2009	0,0306	0,3240	0,8267	0,0766	0,022	0,3045	0,6115	0,0028	0,3910	0,0090	0,6270
	2010	0,0029	1,3012	-0,0314	-0,0312	0,058	2,1745	1,0285	0,0077	0,3676	0,0201	-0,0848
	2011	-0,0400	0,0209	-0,0231	-1,0821	0,000	0,0205	0,2232	0,0079	0,3657	0,0005	-0,0310
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	2005	0,0617	1,1740	0,2249	0,1456	0,032	1,2510	0,8634	0,0011	0,2240	0,0988	0,0136
	2006	0,1031	1,1751	0,2908	0,1655	0,063	1,2516	0,8626	0,0009	0,1990	0,0043	0,0000
	2007	0,0512	1,2397	0,2343	0,0911	0,068	1,2922	0,9911	0,0000	0,1850	0,0095	0,0172
	2008	-0,0576	1,0179	-0,1159	-0,0363	0,050	1,1122	0,9527	0,0000	0,1970	0,0279	-0,2092
	2009	-0,0494	0,5614	-0,1615	-0,0769	0,024	0,8421	0,9703	0,0000	0,1800	0,0249	-0,1760
	2010	-0,0448	0,5650	-0,1653	-0,0638	0,033	1,2147	1,0154	0,0000	0,1673	0,0029	-0,0478
	2011	-0,0508	1,4715	-0,2413	-0,0760	0,042	1,3330	1,0373	0,0000	0,1634	0,0089	-0,0841

Продовження таблиці Б.1

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1,1965	0,8820	1,0150	0,0973	0,1013	0,5366	1,2266	1,0000	1,0000	0,0000	0,9000	0,8800	0,0000	0,0930
0,9660	0,8830	1,0516	0,0739	0,0863	0,4799	1,1785	1,0000	1,0000	0,0000	0,9000	0,8700	0,0000	0,0840
0,9296	0,8850	1,1035	0,0345	0,0382	0,4135	1,1601	1,0000	1,0000	0,0000	0,9000	0,8700	0,0000	0,0840
0,9027	0,8910	1,1027	0,0520	0,0579	0,3591	1,0921	1,0000	1,0000	0,0000	0,9000	0,8400	0,0000	0,0740
0,8515	0,8950	0,4324	0,0096	0,0086	0,1547	0,4210	1,0000	1,0000	0,0000	0,8930	0,8100	0,0000	0,0420
0,8524	0,8960	3,0538	0,0347	0,0253	0,3844	0,9873	1,0000	1,0000	0,0000	0,8930	0,8200	0,0000	0,0540
1,0000	0,8970	1,4632	0,0253	0,0311	0,4650	1,3185	1,0000	1,0000	0,0000	0,9000	0,8200	0,0000	0,0620
1,1870	0,8620	1,7230	0,0554	0,0513	0,3493	0,7986	1,0000	0,0000	0,0000	0,83	0,80	0,2700	0,0930
1,0000	0,8710	1,5238	0,0830	0,0645	0,4527	1,1118	1,0000	0,0000	0,0000	0,82	0,81	0,2700	0,0910
0,9865	0,8730	1,2671	0,0928	0,0778	0,4480	1,2568	1,0000	0,0000	0,0000	0,81	0,82	0,2700	0,0860
1,0636	0,8760	1,1117	0,0669	0,0538	0,3922	1,1927	1,0000	0,0000	0,0000	0,82	0,86	0,2700	0,0790
1,0641	0,8820	0,4980	0,1094	0,0935	0,1946	0,5295	1,0000	0,0000	0,0000	0,83	0,84	0,0700	0,0490
0,9839	0,8840	2,1142	0,1064	0,0871	0,3347	0,8598	0,9918	0,0000	0,0000	0,81	0,85	0,0700	0,0480
1,0201	0,8860	0,0917	0,4765	0,1761	0,0254	0,0720	0,9178	0,0000	0,0000	0,83	0,81	0,0700	0,0460
0,9270	0,8690	1,4490	0,2988	0,2066	0,7153	1,6353	1,0000	0,0000	0,0000	0,8930	0,8600	0,6700	0,0920
0,9389	0,8780	1,4509	0,3464	0,2349	0,8827	2,1677	1,0000	0,0000	0,0000	0,8930	0,8700	0,6700	0,0960
0,9594	0,8860	1,3038	0,3495	0,2219	0,8988	2,5214	1,0000	0,0000	0,0000	0,8930	0,8600	0,6700	0,0890
0,9153	0,8920	1,1674	0,3668	0,238	0,8262	2,5125	1,0000	0,0000	0,0000	0,8930	0,8100	0,6700	0,0860
0,9668	0,8940	0,8679	0,3781	0,2358	0,7143	1,9440	0,9930	0,0000	0,0000	0,8730	0,8100	0,6700	0,0560
1,0694	0,8960	1,1963	0,3723	0,3492	0,6953	1,7861	0,9940	0,0000	0,0000	0,8730	0,8200	0,3600	0,0460
1,1039	0,8980	1,2851	0,3589	0,236	0,7388	2,0948	1,0000	0,0000	0,0000	0,8830	0,8200	0,2700	0,0590

Продовження таблиці Б.1

28	29	30	31	32	33	34
0,0930	0,6200	0,2100	0,2153	0,0000	0,0000	0,0180
0,0840	0,6200	0,2100	0,2257	0,0000	0,0000	0,0160
0,0840	0,6200	0,2100	0,1989	0,0010	0,0000	0,0150
0,0740	0,6000	0,1900	0,2073	0,0000	0,0000	0,0100
0,0420	0,6000	0,1900	0,1533	0,0000	0,0000	0,0100
0,0540	0,6000	0,1900	0,1317	0,0010	0,0010	0,0100
0,0620	0,6000	0,1900	0,1550	0,0000	0,0000	0,0120
0,0930	0,4300	0,1500	0,1435	0,0020	0,0000	0,0050
0,0910	0,4300	0,1500	0,1138	0,0000	0,0000	0,0070
0,0860	0,4300	0,1500	0,1165	0,0040	0,0000	0,0090
0,0790	0,4100	0,1930	0,0970	0,0020	0,0010	0,0030
0,0490	0,4100	0,1930	0,1140	0,0000	0,0000	0,0020
0,0480	0,4100	0,1930	0,1027	0,0040	0,0000	0,0020
0,0460	0,4100	0,1930	0,0731	0,0020	0,0000	0,0020
0,0920	0,6200	0,2100	0,3054	0,0000	0,0000	0,0200
0,0960	0,6200	0,2100	0,2691	0,0010	0,0000	0,0170
0,0890	0,6200	0,2100	0,3024	0,0010	0,0000	0,0200
0,0860	0,6100	0,2800	0,2518	0,0000	0,0000	0,0100
0,0560	0,6100	0,2800	0,2513	0,0000	0,0010	0,0100
0,0460	0,6100	0,2800	0,2299	0,0000	0,0000	0,0100
0,0590	0,6100	0,2800	0,2328	0,0000	0,0000	0,0120

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	2005	0,0257	0,9680	0,0397	0,0397	0,000	0,9680	0,5185	0,0396	0,5378	0,0588	1,7500
	2006	0,0206	0,9693	0,0531	0,0531	0,000	0,9693	0,5187	0,0345	0,4730	0,0602	0,2022
	2007	0,0240	1,0917	-0,1275	-0,1275	0,000	1,1269	0,8442	0,0567	0,4963	0,0110	0,0000
	2008	0,0154	1,2214	-0,0278	-0,0278	0,000	1,1832	1,1468	0,0063	0,4816	0,0140	0,0000
	2009	0,0149	0,7125	-0,0107	-0,0107	0,000	0,8143	0,6690	0,0112	0,5313	0,0020	0,0000
	2010	0,0146	0,7840	-0,1703	-0,1703	0,000	1,3683	1,2780	0,0183	0,5513	0,0010	0,0000
	2011	0,0110	0,8175	-0,1109	-0,1109	0,003	1,0900	1,3685	0,0251	0,5614	0,0030	0,0000
ПАТ "Одеський механічний завод"	2005	0,0178	0,8650	0,0114	0,0056	0,044	1,0350	0,8969	0,0000	0,1140	0,0093	0,5034
	2006	0,0024	0,8661	0,0112	0,0062	0,068	1,0356	0,8965	0,0000	0,1140	0,0062	1,0753
	2007	-0,0083	1,5103	0,0029	0,0011	0,115	1,9709	1,3419	0,0005	0,1210	0,0218	17,4364
	2008	-0,0056	0,7431	-0,1719	-0,0813	0,067	0,8879	0,6628	0,0000	0,1160	0,1299	-0,0590
	2009	-0,0078	0,6751	-0,0106	-0,0063	0,059	1,5031	1,5584	0,0009	0,1150	0,0105	-2,7576
	2010	0,0020	0,7430	0,0000	0,0000	0,087	1,2804	0,7987	0,0019	0,1106	0,0071	0,0000
	2011	-0,0186	1,0010	-0,0340	-0,0162	0,079	1,0010	1,0556	0,0016	0,0961	0,0026	0,0000
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	2005	0,0284	1,4510	0,0015	0,0031	0,053	1,4980	1,0490	0,0139	0,3660	0,0350	0,0000
	2006	0,0361	1,2144	0,0048	0,0091	0,163	1,8208	1,3408	0,0290	0,3490	0,0174	0,0000
	2007	0,0351	1,1353	0,0110	0,0199	0,128	0,9739	1,0739	0,0364	0,3210	0,0335	0,0000
	2008	0,0054	0,9841	0,0013	0,0024	0,113	1,2333	1,1705	0,0052	0,2840	0,0362	0,0000
	2009	0,0329	0,8736	0,0078	0,0153	0,069	1,1965	0,8918	0,0070	0,2590	0,0061	1,7254
	2010	0,0250	0,8145	0,0063	0,0151	0,076	0,9733	0,7610	0,0113	0,2490	0,0222	1,4518
	2011	0,1223	0,7654	0,0437	0,1321	0,045	0,6545	0,7362	0,0088	0,2280	0,0047	0,1231

Продовження таблиці Б.1

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
0,9120	0,8650	1,0670	0,052	0,3271	0,5074	1,1599	1,0000	0,0000	0,0000	0,883	0,83	0,2100	0,0920
1,0000	0,8710	1,8689	0,093	0,3921	0,8064	1,9804	1,0000	0,0000	0,0000	0,813	0,87	0,2100	0,0960
0,9688	0,8720	1,3348	0,076	0,2479	0,8406	2,3582	0,9916	0,0000	0,0000	0,883	0,85	0,2300	0,0890
1,0323	0,8810	1,0317	0,053	0,2113	0,6829	2,0769	0,9912	0,0000	0,0000	0,883	0,83	0,2800	0,0860
0,8750	0,8820	1,2171	0,053	0,2577	0,8281	2,2535	1,0000	0,0000	0,0000	0,8473	0,87	0,2600	0,0560
0,8571	0,8840	1,0706	0,054	0,25	0,7214	1,8530	1,0000	0,0000	0,0000	0,873	0,81	0,2600	0,0460
0,7500	0,8870	0,7965	0,059	0,2381	0,4750	1,3470	1,0000	0,0000	0,0000	0,83	0,84	0,3000	0,0590
1,0826	0,8610	1,0150	0,2806	0,2953	0,8714	1,9922	1,0000	0,0000	0,0000	0,883	0,8400	0,2700	0,0950
0,8364	0,8730	1,1551	0,3129	0,3242	0,8561	2,1024	1,0000	0,0000	0,0000	0,883	0,8500	0,2600	0,0850
0,9766	0,8860	1,4687	0,2332	0,2348	0,9819	2,7547	1,0000	0,0000	0,0000	0,883	0,8600	0,2500	0,0860
0,8369	0,8870	1,3396	0,3518	0,3234	1,0358	3,1501	1,0000	0,0000	0,0000	0,883	0,8300	0,2300	0,0750
0,9449	0,8890	0,9645	0,2258	0,2177	0,9953	2,7087	0,9940	0,0000	0,0000	0,873	0,8100	0,2300	0,0430
0,8868	0,8910	1,6031	0,2827	0,2609	1,2983	3,3351	0,9870	0,0000	0,0000	0,873	0,8210	0,2500	0,0410
1,0000	0,8930	0,9483	0,2678	0,3064	1,0179	2,8864	0,9960	0,0000	0,0000	0,873	0,8310	0,2500	0,0440
1,0920	0,8810	1,8280	0,2640	0,3076	0,9852	2,2523	0,9973	1,0000	0,0000	0,92	0,8700	0,2200	0,0910
0,9578	0,8830	1,4381	0,2085	0,2941	1,2051	2,9593	0,9970	1,0000	0,0000	0,92	0,8700	0,4000	0,0820
1,0651	0,8860	0,9051	0,1938	0,2762	0,8517	2,3893	1,0000	1,0000	0,0000	0,92	0,8800	0,5700	0,0870
0,9751	0,8910	1,1194	0,1759	0,2991	0,7507	2,2830	0,9970	1,0000	0,0000	0,92	0,8400	0,5700	0,0670
0,8198	0,8960	1,1950	0,1757	0,2839	0,8937	2,4321	1,0000	1,0000	0,0000	0,913	0,8100	0,5700	0,0390
0,8369	0,8980	1,2790	0,2308	0,2863	0,9301	2,3890	0,9980	1,0000	0,0000	0,913	0,8200	0,5700	0,0690
1,1695	0,8990	0,8889	0,3136	0,2554	0,6835	1,9382	0,9970	1,0000	0,0000	0,913	0,8300	0,5700	0,0890

Продовження таблиці Б.1

28	29	30	31	32	33	34
0,0850	0,4500	0,1900	0,1264	0,0000	0,0000	0,0080
0,0860	0,4500	0,1900	0,1254	0,0040	0,0000	0,0090
0,0750	0,4300	0,2400	0,1128	0,0040	0,0000	0,0030
0,0430	0,4300	0,2400	0,1128	0,0000	0,0000	0,0020
0,0410	0,4300	0,2400	0,1128	0,0020	0,0010	0,0020
0,0440	0,4300	0,2400	0,1128	0,0020	0,0000	0,0030
0,0790	0,5100	0,1800	0,1578	0,0010	0,0010	0,0160
0,0940	0,5100	0,1800	0,1645	0,0000	0,0000	0,0140
0,0860	0,5100	0,1800	0,1124	0,0000	0,0000	0,0110
0,0640	0,4800	0,2600	0,1344	0,0010	0,0000	0,0030
0,0540	0,4800	0,2600	0,1178	0,0000	0,0010	0,0030
0,0440	0,4800	0,2600	0,1157	0,0020	0,0000	0,0040
0,0340	0,4800	0,2600	0,1552	0,0040	0,0000	0,0060
0,0910	0,6500	0,2100	0,2472	0,0010	0,0000	0,0170
0,0820	0,6500	0,2100	0,2462	0,0000	0,0000	0,0190
0,0870	0,6500	0,2100	0,1855	0,0000	0,0000	0,0200
0,0670	0,6300	0,1900	0,1806	0,0000	0,0010	0,0100
0,0390	0,6300	0,1900	0,1939	0,0010	0,0000	0,0100
0,0690	0,6300	0,1900	0,2136	0,0000	0,0000	0,0120
0,0890	0,6300	0,1900	0,1621	0,0000	0,0000	0,0130
0,0850	0,4500	0,1900	0,1264	0,0000	0,0000	0,0080

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський завод радіально- свердлильних верстатів»	2005	0,0937	0,8680	0,0452	0,1098	0,033	0,8270	0,7615	0,0121	0,6130	0,0779	1,1917
	2006	0,0924	0,7687	0,0217	0,1444	0,041	0,8280	0,5652	0,0161	0,6280	0,0637	0,9105
	2007	0,0956	0,5786	0,0020	0,0259	0,018	0,6343	0,5982	0,0840	0,6540	0,4733	20,8396
	2008	-0,0809	2,0410	0,0091	0,0584	0,029	2,0729	1,9023	0,0139	0,6620	0,0562	5,2774
	2009	-0,0812	0,7211	0,0099	0,0910	0,013	0,7855	3,5996	0,0253	0,6620	0,0057	0,2547
	2010	-0,0958	1,4962	0,0246	0,1472	0,022	1,4962	2,2691	0,0330	0,6490	0,0021	0,0918
	2011	-0,0490	1,3137	-0,0296	-0,1206	0,039	1,7151	0,7535	0,0433	0,6390	0,0023	-0,0896
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	2005	0,0216	1,0891	0,0036	0,0058	0,061	1,5650	1,1901	0,0130	0,4390	0,0825	20,0000
	2006	0,0157	1,0819	-0,0691	-0,2308	0,049	0,5656	0,4261	0,0244	0,5110	0,1412	-1,9003
	2007	0,0125	1,0629	-0,2615	-0,4920	0,066	1,5895	1,2055	0,0340	0,5020	0,1107	-0,4017
	2008	0,0833	1,0382	0,0483	0,0764	0,071	1,5552	1,1563	0,0081	0,5860	0,2117	4,6875
	2009	-0,0527	0,9527	-0,0409	-0,2887	0,009	0,2720	0,4705	0,0102	0,5670	0,0000	0,0000
	2010	-0,1025	0,9524	-0,0534	-0,2669	0,019	1,7355	1,9195	0,0167	0,5540	0,0000	0,0000
	2011	-0,1009	0,8991	-0,0788	-0,1879	0,048	2,3665	1,7486	0,0200	0,5350	0,0004	0,0000
ПАТ «Верстатонормаль»	2005	0,0820	1,0340	0,1032	0,0526	0,099	1,1680	1,1198	0,0097	0,2481	0,0055	0,2257
	2006	-0,0310	1,0346	-0,0455	-0,0220	0,177	1,1686	1,1195	0,0128	0,2390	0,0005	-0,3096
	2007	0,0514	1,1952	0,0564	0,0247	0,270	1,8459	1,2365	0,0328	0,2650	0,0227	0,8895
	2008	0,0457	1,1584	0,0404	0,0178	0,239	1,3196	1,0564	0,0046	0,3170	0,0000	0,3387
	2009	-0,1444	0,7372	-0,1764	-0,0993	0,124	0,9100	0,8291	0,0064	0,3030	0,0000	-0,0063
	2010	0,0336	1,2004	0,0217	0,0091	0,112	0,8003	1,6082	0,0049	0,2940	0,0000	0,0643
	2011	0,1911	0,9877	0,0210	0,0676	0,082	1,1437	1,0013	0,0050	0,2910	0,0010	0,0000

Продовження таблиці Б.1

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
0,9380	0,8690	1,0860	0,2912	0,2051	0,7166	1,6382	0,9990	0,0000	0,0000	0,863	0,81	0,5300	0,0850
0,9283	0,8760	1,4650	0,5151	0,2977	0,8929	2,1927	0,9984	0,0000	0,0000	0,84	0,85	0,5300	0,0720
0,9123	0,8860	1,0604	0,8612	0,3059	0,7394	2,0742	1,0000	0,0000	0,0000	0,863	0,82	0,0000	0,0730
0,9846	0,8890	1,0897	0,4527	0,2097	0,6344	1,9294	1,0000	0,0000	0,0000	0,85	0,84	0,4700	0,0710
0,9180	0,8910	0,2182	0,0000	0,3823	0,1379	0,3754	1,0000	0,0000	0,0000	0,863	0,83	0,4300	0,0330
1,0000	0,8930	0,6594	0,0554	0,2491	0,0740	0,1901	0,9926	0,0000	0,0000	0,843	0,86	0,4300	0,0490
0,9766	0,8950	2,2762	0,0736	0,2695	0,1393	0,3949	1,0000	0,0000	0,0000	0,863	0,85	0,4500	0,0670
1,094	0,8610	1,1150	0,1427	0,1427	0,6039	1,3805	0,9937	1,0000	0,0301	0,82	0,8500	0,4500	0,0870
0,9481	0,8730	1,3274	0,3349	0,3349	0,6817	1,6741	0,9950	1,0000	0,0797	0,85	0,81	0,2400	0,0720
0,9269	0,8790	1,3185	0,2778	0,2778	0,7019	1,9692	0,9940	1,0000	0,0450	0,83	0,8600	0,2100	0,0740
0,9163	0,8830	1,3450	0,2403	0,2403	0,7434	2,2608	0,9980	1,0000	0,0078	0,85	0,8300	0,2100	0,0710
0,9355	0,8850	0,5780	0,5106	0,5106	0,4281	1,1650	0,9901	1,0000	0,0554	0,83	0,8500	0,2100	0,0320
0,8333	0,8860	0,9042	0,2660	0,2660	0,3149	0,8090	0,9930	1,0000	0,0104	0,83	0,8200	0,2100	0,0330
0,8483	0,8890	1,3533	0,1521	0,1521	0,3524	0,9992	0,9970	1,0000	0,0081	0,81	0,8600	0,2100	0,0350
1,0884	0,8610	1,5430	0,1282	0,1691	0,8541	1,9525	1,0000	1,0000	0,0016	0,81	0,8230	0,2500	0,0870
0,8854	0,8730	1,0438	0,1145	0,1683	0,7582	1,8620	1,0000	1,0000	0,0018	0,83	0,8123	0,2500	0,0720
0,9647	0,8790	1,4928	0,0926	0,1452	0,8839	2,4797	1,0000	1,0000	0,0000	0,82	0,8460	0,2400	0,0740
0,8778	0,8830	1,2492	0,0877	0,1391	0,8694	2,6441	1,0000	1,0000	0,0000	0,88	0,8012	0,2400	0,0710
0,8101	0,8850	1,5611	0,1058	0,1909	0,9507	2,5874	1,0000	1,0000	0,0036	0,80	0,8300	0,2400	0,0320
1,0500	0,8860	0,4976	0,0658	0,1213	0,3850	0,9889	0,9940	1,0000	0,0025	0,85	0,8100	0,2400	0,0330
0,8750	0,8890	1,1422	0,4660	0,1636	0,3635	1,0308	1,0000	1,0000	0,0000	0,81	0,8210	0,2400	0,0350

Продовження таблиці Б.1

28	29	30	31	32	33	34
0,0850	0,4900	0,1700	0,1082	0,0000	0,0010	0,0180
0,0720	0,4900	0,1700	0,1109	0,0000	0,0000	0,0160
0,0730	0,4900	0,1700	0,1163	0,0000	0,0000	0,0150
0,0710	0,4600	0,1900	0,0997	0,0010	0,0000	0,0100
0,0330	0,4600	0,1900	0,0351	0,0020	0,0000	0,0100
0,0490	0,4600	0,1900	0,0675	0,0000	0,0010	0,0100
0,0670	0,4600	0,1900	0,0954	0,0000	0,0000	0,0120
0,0870	0,4700	0,2400	0,2319	0,0000	0,0010	0,0060
0,0720	0,4700	0,2400	0,2432	0,0000	0,0000	0,0070
0,0740	0,4700	0,2400	0,1973	0,0040	0,0030	0,0090
0,0710	0,4600	0,2700	0,2565	0,0020	0,0000	0,0030
0,0320	0,4600	0,2700	0,1221	0,0010	0,0020	0,0020
0,0330	0,4600	0,2700	0,2196	0,0040	0,0000	0,0020
0,0350	0,4600	0,2700	0,1781	0,0020	0,0020	0,0020
0,0870	0,5200	0,1900	0,2176	0,0010	0,0000	0,0190
0,0720	0,5200	0,1900	0,2446	0,0000	0,0000	0,0170
0,0740	0,5200	0,1900	0,2463	0,0000	0,0000	0,0180
0,0710	0,5000	0,2100	0,2538	0,0000	0,0010	0,0100
0,0320	0,5000	0,2100	0,2750	0,0000	0,0000	0,0100
0,0330	0,5000	0,2100	0,2566	0,0010	0,0010	0,0110
0,0350	0,5000	0,2100	0,2190	0,0010	0,0000	0,0130

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	2005	0,0291	0,9183	0,0746	0,1570	0,0540	1,0470	0,9233	0,0104	0,2760	0,0137	1,7567
	2006	0,0471	1,2988	0,0106	0,0212	0,0859	1,0479	0,9064	0,0171	0,3760	0,0655	9,3960
	2007	0,0157	1,6481	0,0900	0,1136	0,1285	1,7795	1,2714	0,0283	0,3760	0,0236	0,5840
	2008	0,0068	1,3160	-0,1153	-0,1150	0,1250	1,4396	1,1097	0,0039	0,3740	0,0256	-0,4604
	2009	-0,1567	0,4034	0,0308	0,0818	0,0350	0,5072	0,6220	0,0061	0,3760	0,0193	0,4848
	2010	0,1066	0,4430	0,0651	0,1043	0,0790	1,9251	1,4187	0,0093	0,3550	0,0022	0,0796
	2011	0,0505	1,6390	0,0100	0,0127	0,1115	1,5431	1,1023	0,0094	0,3510	0,0237	3,6052

Продовження таблиці Б.1

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1,1240	0,8630	1,1340	0,2236	0,1319	0,8433	1,9277	1,0000	1,0000	0,0000	0,893	0,8230	0,0700	0,0970
1,2394	0,8750	1,1561	0,2466	0,2700	0,8291	2,0361	1,0000	1,0000	0,0000	0,893	0,8335	0,0700	0,0870
0,9261	0,8860	1,3997	0,1940	0,1416	0,9063	2,5424	1,0000	1,0000	0,0000	0,893	0,8346	0,0700	0,0890
0,9141	0,8890	1,2974	0,1748	0,0995	0,9258	2,8156	1,0000	1,0000	0,0000	0,883	0,8123	0,0700	0,0850
1,0795	0,8910	0,8154	0,2811	0,1740	0,7521	2,0468	0,9950	1,0000	0,0000	0,883	0,8010	0,0500	0,0450
0,8819	0,8920	1,3569	0,1981	0,2079	0,8304	2,1331	0,9960	1,0000	0,0000	0,883	0,8100	0,0500	0,0540
1,0622	0,8940	1,3999	0,1797	0,2046	0,9611	2,7252	0,9970	1,0000	0,0000	0,883	0,8210	0,0700	0,0650

Продовження таблиці Б.1

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
0,0970	0,5700	0,2400	0,1138	0,0000	0,0000	0,0190	0,0970	0,5700	0,2400
0,0870	0,5700	0,2400	0,1780	0,0010	0,0010	0,0170	0,0870	0,5700	0,2400
0,0890	0,5700	0,2400	0,1287	0,0000	0,0000	0,0180	0,0890	0,5700	0,2400
0,0850	0,5400	0,1900	0,1060	0,0010	0,0000	0,0100	0,0850	0,5400	0,1900
0,0450	0,5400	0,1900	0,1741	0,0000	0,0020	0,0100	0,0450	0,5400	0,1900
0,0540	0,5400	0,1900	0,2431	0,0010	0,0000	0,0110	0,0540	0,5400	0,1900
0,0650	0,5400	0,1900	0,1898	0,0000	0,0040	0,0130	0,0650	0,5400	0,1900

Таблиця Б.2

Результати попереднього кореляційного аналізу показників економічної і соціальної діяльності досліджуваних підприємств у 2005-2011 роках, розраховано і складено автором

Variable	Var1	Var2	Var3	Var4	Var5	Var6	Var7	Var8	Var9	Var10
Var1	1,000	0,355	0,613	0,572	0,257	0,103	0,029	0,119	0,003	0,160
Var2	0,355	1,000	0,369	-0,018	0,282	0,682	0,306	0,250	-0,015	-0,051
Var3	0,613	0,369	1,000	0,298	0,284	0,146	0,195	0,314	-0,012	0,123
Var4	0,572	-0,018	0,298	1,000	0,101	0,100	0,141	-0,329	0,009	0,174
Var5	0,257	0,282	0,284	0,101	1,000	0,136	0,163	0,084	-0,049	-0,019
Var6	0,103	0,682	0,146	0,100	0,136	1,000	0,571	-0,021	-0,042	-0,121
Var7	0,029	0,306	0,195	0,141	0,163	0,571	1,000	-0,020	-0,044	-0,108
Var8	0,119	0,250	0,314	-0,329	0,084	-0,021	-0,020	1,000	-0,019	0,003
Var9	0,003	-0,015	-0,012	0,009	-0,049	-0,042	-0,044	-0,019	1,000	-0,006
Var10	0,160	-0,051	0,123	0,174	-0,019	-0,121	-0,108	0,003	-0,006	1,000
Var11	0,052	0,203	0,089	0,060	0,065	0,098	-0,004	0,300	0,000	0,109
Var12	0,331	0,374	0,393	-0,039	0,260	-0,063	-0,034	0,457	0,125	-0,011
Var13	-0,128	-0,029	-0,053	-0,152	0,072	0,067	0,120	0,137	-0,222	-0,061
Var14	0,070	0,005	-0,012	0,049	0,187	0,047	-0,333	0,028	0,077	0,014
Var15	-0,099	-0,234	-0,216	-0,102	-0,504	-0,244	-0,222	-0,063	-0,073	0,169
Var16	0,012	-0,198	-0,239	0,073	-0,633	-0,193	-0,161	-0,176	-0,105	0,022
Var17	0,244	0,145	0,177	-0,005	0,614	-0,061	-0,225	0,213	-0,103	-0,003
Var18	0,245	0,144	0,168	-0,003	0,610	-0,054	-0,219	0,210	-0,111	0,011
Var19	0,068	0,240	0,076	0,196	0,001	0,229	0,070	0,098	0,039	0,078
Var20	0,163	0,198	0,145	0,011	0,044	0,152	-0,005	0,185	-0,107	0,064
Var21	-0,044	-0,030	-0,167	-0,075	-0,090	-0,119	-0,072	-0,080	-0,022	0,095
Var22	0,231	0,268	0,323	-0,001	0,655	0,030	0,041	0,369	-0,129	0,054
Var23	0,219	0,329	0,383	-0,089	0,734	0,059	-0,002	0,410	-0,123	0,004
Var24	-0,096	-0,108	-0,199	0,092	-0,458	-0,050	-0,045	-0,296	0,034	-0,135
Var25	0,192	0,294	0,119	0,036	0,130	0,039	-0,179	0,084	0,119	0,148
Var26	0,196	0,305	0,141	0,036	0,156	0,058	-0,169	0,095	0,121	0,153
Var27	0,215	0,248	0,245	0,052	0,165	0,109	-0,033	0,261	-0,141	0,080
Var28	0,233	0,272	0,313	-0,143	0,525	0,039	0,050	0,553	-0,156	-0,029
Var29	0,098	0,101	0,165	0,014	0,098	0,127	-0,005	0,001	-0,057	0,071
Var30	-0,119	-0,092	-0,264	-0,111	-0,250	0,052	-0,011	-0,147	0,118	-0,097
Var31	-0,021	0,034	-0,085	-0,068	0,120	0,007	-0,046	0,074	-0,052	-0,119
Var32	1,000	0,355	0,613	0,572	0,257	0,103	0,029	0,119	0,003	0,160

Продовження таблиці Б.2

Var11	Var12	Var13	Var14	Var15	Var16	Var17	Var18	Var19	Var20	Var21
0,052	0,331	-0,128	0,070	-0,099	0,012	0,244	0,245	0,068	0,163	-0,044
0,203	0,374	-0,029	0,005	-0,234	-0,198	0,145	0,144	0,240	0,198	-0,030
0,089	0,393	-0,053	-0,012	-0,216	-0,239	0,177	0,168	0,076	0,145	-0,167
0,060	-0,039	-0,152	0,049	-0,102	0,073	-0,005	-0,003	0,196	0,011	-0,075
0,065	0,260	0,072	0,187	-0,504	-0,633	0,614	0,610	0,001	0,044	-0,090
0,098	-0,063	0,067	0,047	-0,244	-0,193	-0,061	-0,054	0,229	0,152	-0,119
-0,004	-0,034	0,120	-0,333	-0,222	-0,161	-0,225	-0,219	0,070	-0,005	-0,072
0,300	0,457	0,137	0,028	-0,063	-0,176	0,213	0,210	0,098	0,185	-0,080
0,000	0,125	-0,222	0,077	-0,073	-0,105	-0,103	-0,111	0,039	-0,107	-0,022
0,109	-0,011	-0,061	0,014	0,169	0,022	-0,003	0,011	0,078	0,064	0,095
1,000	0,189	-0,089	0,010	0,047	-0,086	0,035	0,017	0,051	0,031	-0,036
0,189	1,000	-0,215	-0,084	-0,114	-0,219	0,233	0,187	-0,008	0,049	-0,083
-0,089	-0,215	1,000	-0,009	0,001	-0,091	0,114	0,207	-0,045	0,215	-0,122
0,010	-0,084	-0,009	1,000	-0,120	-0,108	0,118	0,113	0,156	-0,037	-0,060
0,047	-0,114	0,001	-0,120	1,000	0,600	-0,188	-0,182	-0,178	-0,103	0,208
-0,086	-0,219	-0,091	-0,108	0,600	1,000	-0,270	-0,267	-0,013	-0,121	0,279
0,035	0,233	0,114	0,118	-0,188	-0,270	1,000	0,983	0,109	0,273	-0,029
0,017	0,187	0,207	0,113	-0,182	-0,267	0,983	1,000	0,108	0,275	-0,033
0,051	-0,008	-0,045	0,156	-0,178	-0,013	0,109	0,108	1,000	0,144	-0,075
0,031	0,049	0,215	-0,037	-0,103	-0,121	0,273	0,275	0,144	1,000	0,222
-0,036	-0,083	-0,122	-0,060	0,208	0,279	-0,029	-0,033	-0,075	0,222	1,000
0,108	0,334	0,297	0,045	-0,316	-0,403	0,707	0,700	0,102	0,266	-0,201
0,166	0,391	0,081	0,102	-0,425	-0,491	0,675	0,649	0,048	0,152	-0,090
-0,134	-0,218	-0,076	-0,064	0,390	0,567	-0,262	-0,259	0,090	-0,260	0,077
0,145	0,337	-0,580	0,107	-0,046	-0,078	0,166	0,119	0,223	-0,013	-0,114
0,152	0,348	-0,557	0,111	-0,037	-0,115	0,177	0,129	0,212	0,023	-0,106
0,052	0,182	0,318	0,003	0,007	-0,108	0,456	0,443	0,224	0,593	-0,142
0,181	0,392	0,217	0,016	-0,183	-0,261	0,632	0,620	0,000	0,216	0,092
-0,004	-0,014	-0,023	0,101	-0,026	-0,092	0,090	0,071	0,092	0,228	-0,011
-0,121	-0,124	-0,110	0,014	0,024	0,156	-0,276	-0,257	-0,206	-0,228	0,107
-0,073	0,018	0,176	-0,075	-0,073	-0,085	0,226	0,232	-0,019	0,177	0,209
0,158	0,349	-0,131	0,068	-0,114	-0,297	0,452	0,390	0,222	0,263	-0,221

Продовження таблиці Б.2

Var22	Var23	Var24	Var25	Var26	Var27	Var28	Var29	Var30	Var31	Var32
0,231	0,219	-0,096	0,192	0,196	0,215	0,233	0,098	-0,119	-0,021	0,195
0,268	0,329	-0,108	0,294	0,305	0,248	0,272	0,101	-0,092	0,034	0,325
0,323	0,383	-0,199	0,119	0,141	0,245	0,313	0,165	-0,264	-0,085	0,290
-0,001	-0,089	0,092	0,036	0,036	0,052	-0,143	0,014	-0,111	-0,068	0,043
0,655	0,734	-0,458	0,130	0,156	0,165	0,525	0,098	-0,250	0,120	0,441
0,030	0,059	-0,050	0,039	0,058	0,109	0,039	0,127	0,052	0,007	0,077
0,041	-0,002	-0,045	-0,179	-0,169	-0,033	0,050	-0,005	-0,011	-0,046	-0,032
0,369	0,410	-0,296	0,084	0,095	0,261	0,553	0,001	-0,147	0,074	0,212
-0,129	-0,123	0,034	0,119	0,121	-0,141	-0,156	-0,057	0,118	-0,052	-0,123
0,054	0,004	-0,135	0,148	0,153	0,080	-0,029	0,071	-0,097	-0,119	0,028
0,108	0,166	-0,134	0,145	0,152	0,052	0,181	-0,004	-0,121	-0,073	0,158
0,334	0,391	-0,218	0,337	0,348	0,182	0,392	-0,014	-0,124	0,018	0,349
0,297	0,081	-0,076	-0,580	-0,557	0,318	0,217	-0,023	-0,110	0,176	-0,131
0,045	0,102	-0,064	0,107	0,111	0,003	0,016	0,101	0,014	-0,075	0,068
-0,316	-0,425	0,390	-0,046	-0,037	0,007	-0,183	-0,026	0,024	-0,073	-0,114
-0,403	-0,491	0,567	-0,078	-0,115	-0,108	-0,261	-0,092	0,156	-0,085	-0,297
0,707	0,675	-0,262	0,166	0,177	0,456	0,632	0,090	-0,276	0,226	0,452
0,700	0,649	-0,259	0,119	0,129	0,443	0,620	0,071	-0,257	0,232	0,390
0,102	0,048	0,090	0,223	0,212	0,224	0,000	0,092	-0,206	-0,019	0,222
0,266	0,152	-0,260	-0,013	0,023	0,593	0,216	0,228	-0,228	0,177	0,263
-0,201	-0,090	0,077	-0,114	-0,106	-0,142	0,092	-0,011	0,107	0,209	-0,221
1,000	0,753	-0,351	0,224	0,251	0,657	0,645	0,160	-0,402	0,120	0,586
0,753	1,000	-0,463	0,222	0,235	0,353	0,708	0,175	-0,283	0,153	0,568
-0,351	-0,463	1,000	0,032	0,020	0,001	-0,342	-0,037	0,069	-0,127	-0,139
0,224	0,222	0,032	1,000	0,984	0,215	-0,028	0,040	-0,151	-0,175	0,492
0,251	0,235	0,020	0,984	1,000	0,255	-0,020	0,066	-0,197	-0,160	0,529
0,657	0,353	0,001	0,215	0,255	1,000	0,368	0,333	-0,463	0,048	0,624
0,645	0,708	-0,342	-0,028	-0,020	0,368	1,000	0,164	-0,175	0,166	0,271
0,160	0,175	-0,037	0,040	0,066	0,333	0,164	1,000	-0,160	-0,079	0,303
-0,402	-0,283	0,069	-0,151	-0,197	-0,463	-0,175	-0,160	1,000	-0,043	-0,475
0,120	0,153	-0,127	-0,175	-0,160	0,048	0,166	-0,079	-0,043	1,000	-0,002
0,586	0,568	-0,139	0,492	0,529	0,624	0,271	0,303	-0,475	-0,002	1,000

Таблиця Б.3

Визначення головних компонент за факторними навантаженнями варіативних ознак, розраховано автором

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Var1	0,683580	0,270204	0,221360	0,224464	0,123720	0,416566	0,075278	-0,115523	0,025297	0,004843
Var2	0,519522	0,201264	0,443770	0,189093	0,343376	-0,242655	0,214170	-0,036719	0,196342	0,027555
Var3	0,537292	0,131313	0,293873	0,142536	0,212125	0,438723	-0,210861	-0,104775	-0,151558	0,064562
Var4	0,053846	0,278563	0,353109	0,298156	-0,294099	0,639476	0,018364	0,001616	0,025190	-0,138781
Var5	0,726934	-0,198609	0,168043	-0,315540	-0,276063	0,132975	0,099112	0,181827	0,163678	0,097260
Var6	0,212924	0,033567	0,507755	0,292088	0,068781	-0,383089	0,196093	-0,045188	0,197995	0,092187
Var7	0,076334	0,724320	-0,163173	0,220441	0,160134	-0,160838	-0,113140	0,334786	-0,006431	0,013932
Var8	0,477484	-0,134257	-0,186102	-0,086331	0,575630	-0,136553	-0,197778	-0,344289	-0,014539	-0,129958
Var9	-0,089266	0,252509	0,116983	-0,316550	0,016343	0,005180	0,086180	-0,263048	-0,361808	-0,307417
Var11	0,226919	0,144725	0,004553	-0,047819	0,359481	-0,099471	-0,152924	-0,232954	0,135519	0,019935
Var12	0,522959	0,642139	-0,058820	-0,234508	0,488467	0,145581	-0,097337	0,029508	-0,121946	-0,102764
Var13	0,064715	-0,743002	-0,029461	0,334262	-0,077164	-0,098949	-0,240250	-0,146368	0,119830	-0,161208
Var14	0,114314	0,106283	-0,071163	-0,175355	-0,395744	0,012296	0,167824	-0,679658	0,301282	0,122328
Var15	-0,432359	0,156952	-0,478400	0,333710	0,299966	0,051528	-0,112179	0,050567	0,136977	0,127294
Var16	0,215721	-0,557563	-0,305502	0,424559	0,245383	0,184674	0,067441	0,014884	0,280450	0,013427
Var17	-0,180988	0,693676	-0,341373	-0,045261	-0,177556	0,150061	0,185836	0,086814	0,227177	-0,072344
Var19	0,214002	0,267308	0,135451	0,307574	-0,199595	-0,227664	0,138403	-0,302528	0,138206	-0,413100
Var20	0,369565	-0,182329	-0,128400	0,479885	0,033692	-0,103037	0,352048	-0,148729	-0,471365	-0,027977
Var21	-0,194079	-0,103894	-0,212062	0,093564	0,282019	0,124698	0,708774	0,096939	-0,047916	0,160694
Var22	0,544734	-0,191377	-0,181609	0,040012	-0,121832	-0,002737	-0,122837	0,121699	0,107390	-0,071533
Var23	-0,178197	0,846343	-0,088327	-0,232801	-0,011776	0,027538	0,030331	0,085437	0,144848	0,105150
Var24	-0,467918	0,333125	-0,134876	0,398865	-0,022571	-0,014153	-0,065065	0,114567	0,333264	-0,090840
Var25	0,374693	0,810512	-0,155999	-0,157652	-0,027693	-0,196682	0,091504	0,138622	0,027400	-0,019799
Var26	0,407130	0,797880	-0,159265	-0,132970	-0,034133	-0,206477	0,089942	0,142297	-0,005174	-0,012633

Продовження таблиці Б.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Var27	0,609281	-0,000800	-0,302296	0,579533	-0,107260	-0,143210	-0,096797	-0,023099	-0,126354	-0,066697
Var28	-0,368742	0,686092	-0,167267	-0,047907	0,300099	0,114548	0,064892	-0,037447	0,216385	0,123059
Var29	0,256276	0,043250	0,645352	0,314999	-0,193106	-0,088986	0,036521	-0,178163	-0,270066	0,634032
Var30	-0,451844	-0,054297	0,204391	-0,325333	0,190078	0,004450	0,245938	-0,128985	0,151079	0,185008
Var31	0,111900	-0,372655	-0,117895	0,007662	0,060548	0,026602	0,491763	0,180810	-0,023266	-0,391196
Var32	-0,205040	0,296681	0,718626	0,156536	-0,174109	-0,169440	-0,104956	0,173664	-0,043473	0,070345

**Власні значення змінних кореляційної матриці за результатами
факторного аналізу, розраховано і складено автором**

Value number	Eigenvalue	% Total variance	Cumulative Eigenvalue	Cumulative %
1	5,657342	19,50808	5,65734	19,5081
2	3,249177	11,20406	8,90652	30,7121
3	2,594270	10,94576	11,50079	39,6579
4	1,693847	5,84085	13,19464	45,4987
5	1,609713	5,55073	14,80435	51,0495
6	1,507621	5,19869	16,31197	56,2482
7	1,453875	5,01336	17,76584	61,2615
8	1,358182	4,68339	19,12403	65,9449
9	1,191005	4,10691	20,31503	70,0518
10	1,027092	3,54170	21,34212	73,5935
11	0,969055	3,34157	22,31118	76,9351
12	0,950575	3,27785	23,26175	80,2129
13	0,831299	2,86655	24,09305	83,0795
14	0,777255	2,68019	24,87031	85,7597
15	0,618714	2,13350	25,48902	87,8932
16	0,572667	1,97471	26,06169	89,8679
17	0,513652	1,77121	26,57534	91,6391
18	0,435215	1,50074	27,01055	93,1398
19	0,401605	1,38484	27,41216	94,5247
20	0,358876	1,23750	27,77103	95,7622
21	0,322575	1,11233	28,09361	96,8745
22	0,292222	1,00766	28,38583	97,8822
23	0,213906	0,73761	28,59974	98,6198
24	0,136889	0,47203	28,73663	99,0918
25	0,096971	0,33438	28,83360	99,4262
26	0,092894	0,32033	28,92649	99,7465
27	0,055123	0,19008	28,98161	99,9366
28	0,009982	0,03442	28,99160	99,9710
29	0,008404	0,02898	29,00000	100,0000

Додаток В

Таблиця В.1

Розрахунки евклідової відстані (C_{io}) між точками спостережень показників досліджуваних об'єктів і об'єкту-еталону, 2005 р., розраховано і складено автором

	X1	X5	X12	X13	X16	X23	X26	X27	X28	X29	X32	$\sum (X_{\max} - X_i)^2$	C_{io}
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,540	0,627	1,163	0,881	0,095	0,960	0,093	0,650	0,340	0,235	0,020		
$X_{\max} - X_i$	0,000	0,373	0,047	0,001	0,232	0,000	0,004	0,000	-0,010	0,021	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,000	0,139	0,002	0,000	0,054	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,195	0,442
ПАТ «Одескабель»	0,092	0,433	1,132	0,882	0,064	0,960	0,092	0,570	0,270	0,206	0,020		
$X_{\max} - X_i$	0,448	0,567	0,078	0,000	0,263	0,000	0,005	0,080	0,060	0,050	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,201	0,322	0,006	0,000	0,069	0,000	0,000	0,006	0,004	0,002	0,000	0,611	0,782
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,044	0,662	1,130	0,864	0,023	0,940	0,085	0,520	0,260	0,212	0,020		
$X_{\max} - X_i$	0,497	0,338	0,080	0,018	0,304	0,020	0,012	0,130	0,070	0,044	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,247	0,115	0,006	0,000	0,092	0,000	0,000	0,017	0,005	0,002	0,000	0,485	0,696
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,033	0,141	1,020	0,882	0,132	0,950	0,091	0,630	0,370	0,209	0,020		
$X_{\max} - X_i$	0,507	0,859	0,190	0,000	0,195	0,010	0,006	0,020	-0,040	0,047	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,257	0,738	0,036	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000	0,002	0,002	0,000	1,074	1,036
ПАТ «Одеський коровай»	0,104	0,079	1,210	0,869	0,179	0,930	0,085	0,620	0,280	0,245	0,019		
$X_{\max} - X_i$	0,436	0,921	0,000	0,013	0,148	0,030	0,012	0,030	0,050	0,011	0,001		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,190	0,848	0,000	0,000	0,022	0,001	0,000	0,001	0,003	0,000	0,000	1,065	1,032

Продовження таблиці В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,073	1,000	1,209	0,861	0,054	0,950	0,085	0,490	0,310	0,242	0,020		
X _{макс.} - X _i	0,467	0,000	0,001	0,021	0,274	0,010	0,012	0,160	0,020	0,014	0,000		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,218	0,000	0,000	0,000	0,075	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,320	0,566
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,024	0,081	1,197	0,882	0,101	0,880	0,093	0,620	0,210	0,215	0,018		
X _{макс.} - X _i	0,517	0,919	0,014	0,000	0,226	0,080	0,004	0,030	0,120	0,041	0,002		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,267	0,844	0,000	0,000	0,051	0,006	0,000	0,001	0,014	0,002	0,000	1,186	1,089
ПАТ «Зонт»	0,037	0,094	1,187	0,862	0,051	0,801	0,093	0,430	0,150	0,144	0,005		
X _{макс.} - X _i	0,504	0,906	0,023	0,020	0,276	0,159	0,004	0,220	0,180	0,112	0,015		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,254	0,821	0,001	0,000	0,076	0,025	0,000	0,048	0,032	0,013	0,000	1,271	1,127
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,062	0,032	0,927	0,869	0,207	0,860	0,092	0,620	0,210	0,305	0,020		
X _{макс.} - X _i	0,479	0,968	0,283	0,013	0,120	0,100	0,005	0,030	0,120	-0,049	0,000		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,229	0,936	0,080	0,000	0,015	0,010	0,000	0,001	0,014	0,002	0,000	1,288	1,135
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,026	0,000	0,912	0,865	0,327	0,830	0,095	0,450	0,190	0,118	0,006		
X _{макс.} - X _i	0,515	1,000	0,298	0,017	0,000	0,130	0,002	0,200	0,140	0,138	0,014		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,265	1,000	0,089	0,000	0,000	0,017	0,000	0,040	0,020	0,019	0,000	1,450	1,204
ПАТ "Одеський механічний завод"	0,018	0,044	1,083	0,861	0,295	0,840	0,079	0,510	0,180	0,158	0,016		
X _{макс.} - X _i	0,523	0,956	0,127	0,021	0,032	0,120	0,018	0,140	0,150	0,098	0,004		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,273	0,915	0,016	0,000	0,001	0,014	0,000	0,020	0,023	0,010	0,000	1,272	1,128

Продовження таблиці В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,028	0,053	1,092	0,881	0,308	0,870	0,091	0,650	0,210	0,247	0,017		
Х _{макс.} - Х _і	0,512	0,947	0,118	0,001	0,019	0,090	0,006	0,000	0,120	0,009	0,003		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,262	0,896	0,014	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,014	0,000	0,000	1,195	1,093
ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	0,094	0,033	0,938	0,869	0,205	0,812	0,085	0,490	0,170	0,108	0,018		
Х _{макс.} - Х _і	0,447	0,967	0,272	0,013	0,122	0,148	0,012	0,160	0,160	0,148	0,002		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,199	0,934	0,074	0,000	0,015	0,022	0,000	0,026	0,026	0,022	0,000	1,318	1,148
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,022	0,061	1,094	0,861	0,143	0,850	0,087	0,470	0,240	0,232	0,006		
Х _{макс.} - Х _і	0,519	0,939	0,117	0,021	0,184	0,110	0,010	0,180	0,090	0,024	0,014		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,269	0,881	0,014	0,000	0,034	0,012	0,000	0,032	0,008	0,001	0,000	1,252	1,119
ПАТ «Верстатонормаль»	0,082	0,099	1,088	0,861	0,169	0,823	0,087	0,520	0,190	0,218	0,019		
Х _{макс.} - Х _і	0,458	0,901	0,122	0,021	0,158	0,137	0,010	0,130	0,140	0,038	0,001		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,210	0,811	0,015	0,000	0,025	0,019	0,000	0,017	0,020	0,001	0,000	1,118	1,058
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,029	0,054	1,124	0,863	0,132	0,823	0,097	0,570	0,240	0,114	0,019		
Х _{макс.} - Х _і	0,511	0,946	0,086	0,019	0,195	0,137	0,000	0,080	0,090	0,142	0,001		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,261	0,895	0,007	0,000	0,038	0,019	0,000	0,006	0,008	0,020	0,000	1,256	1,121
Середнє арифметичне	-0,037	0,246	0,989	0,894	0,152	0,866	0,058	0,530	0,243	0,165	0,012		0,986
Еталон (Х _{макс.})	0,540	1,000	1,210	0,882	0,327	0,960	0,097	0,650	0,330	0,256	0,020		

Таблиця В.2

**Розрахунки евклідової відстані (C_{i0}) між точками спостережень показників досліджуваних об'єктів
і об'єкту-еталону, 2008 р., розраховано і складено автором**

	X1	X5	X12	X13	X16	X23	X26	X27	X28	X29	X32	\sum ($X_{\max} - X_i$) ²	C_{i0}
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,433	1,000	1,010	0,891	0,096	0,940	0,074	0,630	0,310	0,197	0,016		
$X_{\max} - X_i$	0,312	0,000	0,053	0,001	0,227	0,000	0,012	0,000	0,000	0,075	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,097	0,000	0,003	0,000	0,052	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,157	0,397
ПАТ «Одескабель»	0,067	0,510	1,068	0,897	0,078	0,920	0,059	0,540	0,240	0,214	0,014		
$X_{\max} - X_i$	0,678	0,490	-0,005	-0,005	0,246	0,020	0,027	0,090	0,070	0,058	0,002		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,459	0,240	0,000	0,000	0,060	0,000	0,001	0,008	0,005	0,003	0,000	0,778	0,882
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	-0,280	0,317	0,973	0,895	0,047	0,920	0,056	0,510	0,240	0,139	0,018		
$X_{\max} - X_i$	1,025	0,683	0,091	-0,003	0,277	0,020	0,030	0,120	0,070	0,133	-0,002		
$(X_{\max} - X_i)^2$	1,051	0,466	0,008	0,000	0,077	0,000	0,001	0,014	0,005	0,018	0,000	1,640	1,281
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	-0,581	0,122	0,997	0,897	0,077	0,930	0,089	0,610	0,330	0,175	0,016		
$X_{\max} - X_i$	1,326	0,878	0,067	-0,005	0,247	0,010	-0,003	0,020	-0,020	0,097	0,000		
$(X_{\max} - X_i)^2$	1,758	0,770	0,004	0,000	0,061	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	2,604	1,614
ПАТ «Одеський коровай»	-0,094	0,213	1,017	0,898	0,109	0,920	0,067	0,610	0,260	0,216	0,019		
$X_{\max} - X_i$	0,839	0,787	0,047	-0,006	0,215	0,020	0,019	0,020	0,050	0,055	-0,003		
$(X_{\max} - X_i)^2$	0,703	0,620	0,002	0,000	0,046	0,000	0,000	0,000	0,003	0,003	0,000	1,378	1,174

Продовження таблиці В.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,041	1,000	0,969	0,893	0,040	0,930	0,056	0,460	0,290	0,256	0,014		
X _{макс.} - X _i	0,704	0,000	0,094	-0,001	0,284	0,010	0,030	0,170	0,020	0,016	0,002		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,495	0,000	0,009	0,000	0,081	0,000	0,001	0,029	0,000	0,000	0,000	0,615	0,784
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,052	0,386	1,000	0,897	0,031	0,820	0,062	0,600	0,190	0,155	0,012		
X _{макс.} - X _i	0,693	0,614	0,064	-0,005	0,292	0,120	0,024	0,030	0,120	0,117	0,004		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,480	0,377	0,004	0,000	0,085	0,014	0,001	0,001	0,014	0,014	0,000	0,990	0,995
ПАТ «Зонт»	-0,040	0,000	1,020	0,886	0,176	0,810	0,046	0,410	0,193	0,073	0,002		
X _{макс.} - X _i	0,785	1,000	0,044	0,006	0,147	0,130	0,040	0,220	0,117	0,199	0,014		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,616	1,000	0,002	0,000	0,022	0,017	0,002	0,048	0,014	0,039	0,000	1,760	1,327
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	-0,051	0,042	1,104	0,898	0,236	0,820	0,059	0,610	0,280	0,233	0,012		
X _{макс.} - X _i	0,796	0,958	-0,040	-0,006	0,087	0,120	0,027	0,020	0,030	0,039	0,004		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,633	0,917	0,002	0,000	0,008	0,014	0,001	0,000	0,001	0,002	0,000	1,577	1,256
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,011	0,003	0,750	0,887	0,238	0,840	0,044	0,430	0,240	0,113	0,003		
X _{макс.} - X _i	0,734	0,997	0,314	0,005	0,085	0,100	0,042	0,200	0,070	0,159	0,013		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,538	0,995	0,098	0,000	0,007	0,010	0,002	0,040	0,005	0,025	0,000	1,721	1,312
ПАТ "Одеський механічний завод"	-0,019	0,079	1,000	0,893	0,306	0,831	0,034	0,480	0,260	0,155	0,006		
X _{макс.} - X _i	0,763	0,921	0,064	-0,001	0,017	0,109	0,052	0,150	0,050	0,117	0,010		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,583	0,848	0,004	0,000	0,000	0,012	0,003	0,023	0,003	0,014	0,000	1,489	1,220

Продовження таблиці В.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,122	0,045	1,169	0,899	0,255	0,830	0,089	0,630	0,190	0,162	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,622	0,955	-0,106	-0,007	0,068	0,110	-0,003	0,000	0,120	0,110	0,003		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,387	0,912	0,011	0,000	0,005	0,012	0,000	0,000	0,014	0,012	0,000	1,354	1,164
ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	-0,049	0,039	0,977	0,895	0,269	0,850	0,067	0,460	0,190	0,095	0,012		
Х _{макс.} - Х _і	0,794	0,961	0,087	-0,003	0,054	0,090	0,019	0,170	0,120	0,176	0,004		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,630	0,924	0,008	0,000	0,003	0,008	0,000	0,029	0,014	0,031	0,000	1,647	1,283
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	-0,101	0,048	0,848	0,889	0,152	0,860	0,035	0,460	0,270	0,178	0,002		
Х _{макс.} - Х _і	0,846	0,952	0,215	0,003	0,171	0,080	0,051	0,170	0,040	0,094	0,014		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,715	0,907	0,046	0,000	0,029	0,006	0,003	0,029	0,002	0,009	0,000	1,746	1,321
ПАТ «Верстатонормаль»	0,191	0,082	0,875	0,889	0,164	0,821	0,035	0,500	0,210	0,219	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,554	0,918	0,189	0,003	0,160	0,119	0,051	0,130	0,100	0,053	0,003		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,307	0,842	0,036	0,000	0,026	0,014	0,003	0,017	0,010	0,003	0,000	1,256	1,121
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,050	0,111	1,062	0,894	0,205	0,821	0,065	0,540	0,190	0,190	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,694	0,889	0,001	-0,002	0,119	0,119	0,021	0,090	0,120	0,082	0,003		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,482	0,789	0,000	0,000	0,014	0,014	0,000	0,008	0,014	0,007	0,000	1,329	1,153
Середнє арифметичне	-0,037	0,246	0,989	0,894	0,152	0,866	0,058	0,530	0,243	0,165	0,012		1,143
Еталон (Х _{макс.})	0,745	1,000	1,064	0,892	0,323	0,940	0,086	0,630	0,310	0,272	0,016		

Таблиця В.3

**Розрахунки евклідової відстані (C_{io}) між точками спостережень показників досліджуваних об'єктів
і об'єкту-еталону, 2011 р., розраховано і складено автором**

	X1	X5	X12	X13	X16	X23	X26	X27	X28	X29	X32	\sum $(X_{\max} - X_i)^2$	C_{io}
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,086	0,931	0,996	0,899	0,057	0,940	0,062	0,630	0,310	0,069	0,016		
X _{макс.} - X _i	0,105	0,069	0,174	0,000	0,249	0,000	0,027	-0,020	0,030	0,187	0,003		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,011	0,005	0,030	0,000	0,062	0,000	0,001	0,000	0,001	0,035	0,000	0,145	0,381
ПАТ «Одескабель»	0,067	0,510	1,068	0,897	0,078	0,920	0,059	0,540	0,240	0,214	0,014		
X _{макс.} - X _i	0,124	0,490	0,101	0,002	0,229	0,020	0,030	0,070	0,100	0,042	0,005		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,015	0,240	0,010	0,000	0,052	0,000	0,001	0,005	0,010	0,002	0,000	0,336	0,580
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	-0,280	0,317	0,973	0,895	0,047	0,920	0,056	0,510	0,240	0,139	0,018		
X _{макс.} - X _i	0,472	0,683	0,197	0,004	0,260	0,020	0,033	0,100	0,100	0,117	0,001		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,222	0,466	0,039	0,000	0,067	0,000	0,001	0,010	0,010	0,014	0,000	0,830	0,911
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	-0,581	0,122	0,997	0,897	0,077	0,930	0,089	0,610	0,330	0,175	0,016		
X _{макс.} - X _i	0,772	0,878	0,173	0,002	0,230	0,010	0,000	0,000	0,010	0,081	0,003		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,596	0,770	0,030	0,000	0,053	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	1,456	1,207
ПАТ «Одеський коровай»	-0,094	0,213	1,017	0,898	0,109	0,920	0,067	0,610	0,260	0,216	0,019		
X _{макс.} - X _i	0,285	0,787	0,153	0,001	0,198	0,020	0,022	0,000	0,080	0,040	0,000		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,081	0,620	0,023	0,000	0,039	0,000	0,000	0,000	0,006	0,002	0,000	0,772	0,879

Продовження таблиці В.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,041	1,000	0,969	0,893	0,040	0,930	0,056	0,460	0,290	0,256	0,014		
X _{макс.} - X _i	0,150	0,000	0,200	0,006	0,267	0,010	0,033	0,150	0,050	0,000	0,005		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,023	0,000	0,040	0,000	0,071	0,000	0,001	0,023	0,003	0,000	0,000	0,160	0,400
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,052	0,386	1,000	0,897	0,031	0,820	0,062	0,600	0,190	0,155	0,012		
X _{макс.} - X _i	0,139	0,614	0,169	0,002	0,275	0,120	0,027	0,010	0,150	0,101	0,007		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,019	0,377	0,029	0,000	0,076	0,014	0,001	0,000	0,023	0,010	0,000	0,549	0,741
ПАТ «Зонт»	-0,040	0,000	1,020	0,886	0,176	0,810	0,046	0,410	0,193	0,073	0,002		
X _{макс.} - X _i	0,231	1,000	0,149	0,013	0,130	0,130	0,043	0,200	0,147	0,183	0,017		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,053	1,000	0,022	0,000	0,017	0,017	0,002	0,040	0,022	0,033	0,000	1,207	1,099
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	-0,051	0,042	1,104	0,898	0,236	0,820	0,059	0,610	0,280	0,233	0,012		
X _{макс.} - X _i	0,242	0,958	0,066	0,001	0,070	0,120	0,030	0,000	0,060	0,023	0,007		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,059	0,917	0,004	0,000	0,005	0,014	0,001	0,000	0,004	0,001	0,000	1,005	1,002
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,011	0,003	0,750	0,887	0,238	0,840	0,044	0,430	0,240	0,113	0,003		
X _{макс.} - X _i	0,180	0,997	0,419	0,012	0,068	0,100	0,045	0,180	0,100	0,143	0,016		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,032	0,995	0,176	0,000	0,005	0,010	0,002	0,032	0,010	0,020	0,000	1,283	1,133
ПАТ "Одеський механічний завод"	-0,019	0,079	1,000	0,893	0,306	0,831	0,034	0,480	0,260	0,155	0,006		
X _{макс.} - X _i	0,210	0,921	0,169	0,006	0,000	0,109	0,055	0,130	0,080	0,101	0,013		
(X _{макс.} - X _i) ²	0,044	0,848	0,029	0,000	0,000	0,012	0,003	0,017	0,006	0,010	0,000	0,970	0,985

Продовження таблиці В.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,122	0,045	1,169	0,899	0,255	0,830	0,089	0,630	0,190	0,162	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,069	0,955	0,000	0,000	0,051	0,110	0,000	-0,020	0,150	0,094	0,006		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,005	0,912	0,000	0,000	0,003	0,012	0,000	0,000	0,023	0,009	0,000	0,964	0,982
ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	-0,049	0,039	0,977	0,895	0,269	0,850	0,067	0,460	0,190	0,095	0,012		
Х _{макс.} - Х _і	0,240	0,961	0,193	0,004	0,037	0,090	0,022	0,150	0,150	0,161	0,007		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,058	0,924	0,037	0,000	0,001	0,008	0,000	0,023	0,023	0,026	0,000	1,100	1,049
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	-0,101	0,048	0,848	0,889	0,152	0,860	0,035	0,460	0,270	0,178	0,002		
Х _{макс.} - Х _і	0,292	0,952	0,321	0,010	0,154	0,080	0,054	0,150	0,070	0,078	0,017		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,085	0,907	0,103	0,000	0,024	0,006	0,003	0,023	0,005	0,006	0,000	1,162	1,078
ПАТ «Верстатонормаль»	0,191	0,082	0,875	0,889	0,164	0,821	0,035	0,500	0,210	0,219	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,000	0,918	0,294	0,010	0,143	0,119	0,054	0,110	0,130	0,037	0,006		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,000	0,842	0,087	0,000	0,020	0,014	0,003	0,012	0,017	0,001	0,000	0,997	0,998
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,050	0,111	1,062	0,894	0,205	0,821	0,065	0,540	0,190	0,190	0,013		
Х _{макс.} - Х _і	0,141	0,889	0,107	0,005	0,102	0,119	0,024	0,070	0,150	0,066	0,006		
(Х _{макс.} - Х _і) ²	0,020	0,789	0,012	0,000	0,010	0,014	0,001	0,005	0,023	0,004	0,000	0,878	0,937
Середнє арифметичне	-0,037	0,246	0,989	0,894	0,152	0,866	0,058	0,530	0,243	0,165	0,012		0,898
Еталон (Х _{макс.})	0,191	1,000	1,169	0,899	0,306	0,940	0,089	0,610	0,340	0,256	0,019		

Таблиця В.4

Розрахунки значень середнього квадратичного відхилення (S_0) та інтегрального індексу КСВ досліджуваних підприємств за 2005 р.,

розраховано і складено автором

	Сіо (евклідова відстань)	I_{КСВ}
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,55431	0,789
ПАТ «Одескабель»	0,63427	0,759
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,48806	0,814
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,90543	0,655
ПАТ «Одеський коровай»	0,93652	0,644
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,31815	0,879
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,96694	0,632
ПАТ «Зонт»	1,00814	0,616
ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	1,02280	0,611
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	1,08563	0,587
ПАТ "Одеський механічний завод"	1,00531	0,617
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,97404	0,629
ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	1,04495	0,602
ПАТ «Верстатонормаль»	0,99331	0,622
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,94705	0,640
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	1,00036	0,619
Середнє арифметичне Сіо	0,98593	
S₀ – середнє квадратичне відхилення Сіо	0,82059	

Таблиця В.5

Розрахунки значень середнього квадратичного відхилення (S_0) та інтегрального індексу КСВ досліджуваних підприємств за 2008 р.,

розраховано і складено автором

	Сіо (евклідова відстань)	I_{КСВ}
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,39651	0,880
ПАТ «Одескабель»	0,88185	0,734
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	1,28070	0,613
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	1,61369	0,513
ПАТ «Одеський коровай»	1,17406	0,646
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,78448	0,763
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,99523	0,700
ПАТ «Зонт»	1,32652	0,599
ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	1,25596	0,621
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	1,31173	0,604
ПАТ "Одеський механічний завод"	1,22008	0,632
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	1,16371	0,649
ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	1,28347	0,612
ПАТ «Верстатонормаль»	1,32144	0,601
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	1,12082	0,662
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	1,15299	0,652
Середнє арифметичне Сіо	0,89751	
S₀ – середнє квадратичне відхилення Сіо	1,20732	

Таблиця В.6

Розрахунки значень середнього квадратичного відхилення (S_0) та інтегрального індексу КСВ досліджуваних підприємств за 2011 р.,

розраховано і складено автором

	Сіо (евклідова відстань)	I_{КСВ}
ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,39651	0,880
ПАТ «Одескабель»	0,88185	0,734
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	1,28070	0,613
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	1,61369	0,513
ПАТ «Одеський коровай»	1,17406	0,646
ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,78448	0,763
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,99523	0,700
ПАТ «Зонт»	1,32652	0,599
ПАТ «Завод по випуску ковальсько-пресових автоматів»	1,25596	0,621
ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	1,31173	0,604
ПАТ "Одеський механічний завод"	1,22008	0,632
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	1,16371	0,649
ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	1,28347	0,612
ПАТ «Верстатонормаль»	1,32144	0,601
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	1,12082	0,662
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	1,15299	0,652
Середнє арифметичне Сіо	0,89751	
S₀ – середнє квадратичне відхилення Сіо	1,20732	

Таблиця В.7

**Інтегральні індекси і ранги КСВ досліджуваних підприємств
за 2005, 2008 і 2011 роки, що визначені за методом автора**

	X1	X5	X12	X13	X16	X23	X26	X27	X28	X29	X32	Індекси
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
вагов. коеф.	0,680	0,730	0,640	0,740	0,560	0,860	0,790	0,610	0,670	0,650	0,720	
ПАТ «Одеський припортовий завод» 2005	0,540	0,627	1,163	0,881	0,095	0,960	0,093	0,650	0,340	0,235	0,020	
Іксв 2005	0,367	0,458	0,744	0,652	0,053	0,826	0,073	0,397	0,228	0,153	0,014	3,965
Ігп 2005			0,866	0,574	0,005	0,793	0,007	0,258	0,077	0,000	0,000	2,580
ПАТ «Одеський припортовий завод» 2008	0,433	1,000	1,010	0,891	0,096	0,940	0,074	0,630	0,310	0,197	0,016	
Іксв 2008	0,294	0,730	0,647	0,659	0,054	0,808	0,058	0,384	0,208	0,128	0,012	3,983
Ігп 2008			0,752	0,581	0,005	0,776	0,005	0,250	0,071	0,000	0,000	2,440
ПАТ «Одеський припортовий завод» 2011	0,086	0,931	0,996	0,899	0,057	0,940	0,062	0,630	0,310	0,069	0,016	
Іксв 201	0,059	0,680	0,637	0,665	0,032	0,808	0,049	0,384	0,208	0,045	0,012	3,579
Ігп 2011			0,741	0,586	0,003	0,776	0,005	0,250	0,071	0,000	0,000	2,431
ПАТ «Одескабель» 2005	0,092	0,433	1,132	0,882	0,064	0,960	0,092	0,570	0,270	0,206	0,020	
Іксв 2005	0,062	0,316	0,724	0,653	0,036	0,826	0,073	0,348	0,181	0,134	0,014	3,367
Ігп 2005			0,843	0,575	0,003	0,793	0,007	0,226	0,062	0,000	0,000	2,508
ПАТ «Одескабель» 2008	0,067	0,510	1,068	0,897	0,078	0,920	0,059	0,540	0,240	0,214	0,014	
Іксв 2008	0,046	0,372	0,684	0,664	0,044	0,791	0,047	0,329	0,161	0,139	0,010	3,286
			0,795	0,585	0,004	0,760	0,004	0,214	0,055	0,000	0,000	2,417
ПАТ «Одескабель» 2011	0,067	0,510	1,068	0,897	0,078	0,920	0,059	0,540	0,240	0,214	0,014	
Іксв 2011	0,046	0,372	0,684	0,664	0,044	0,791	0,047	0,329	0,161	0,139	0,010	3,286
			0,795	0,585	0,004	0,760	0,004	0,214	0,055	0,000	0,000	2,417

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат» 2005	0,044	0,662	1,130	0,864	0,023	0,940	0,085	0,520	0,260	0,212	0,020	
ІКСВ 2005	0,030	0,483	0,723	0,639	0,013	0,808	0,067	0,317	0,174	0,138	0,014	3,407
			0,841	0,563	0,001	0,776	0,006	0,206	0,059	0,000	0,000	2,453
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат» 2008	-0,280	0,317	0,973	0,895	0,047	0,920	0,056	0,510	0,240	0,139	0,018	
	-0,191	0,232	0,622	0,662	0,026	0,791	0,044	0,311	0,161	0,090	0,013	2,762
			0,724	0,583	0,002	0,760	0,004	0,202	0,055	0,000	0,000	2,330
ПАТ «Одеський олійножировий комбінат» 2011	-0,280	0,317	0,973	0,895	0,047	0,920	0,056	0,510	0,240	0,139	0,018	
	-0,191	0,232	0,622	0,662	0,026	0,791	0,044	0,311	0,161	0,090	0,013	2,762
			0,724	0,583	0,002	0,760	0,004	0,202	0,055	0,000	0,000	2,330
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат» 2005	0,033	0,141	1,020	0,882	0,132	0,950	0,091	0,630	0,370	0,209	0,020	
ІКСВ	0,022	0,103	0,653	0,653	0,074	0,817	0,072	0,384	0,248	0,136	0,014	3,176
ІГП			0,759	0,575	0,007	0,784	0,007	0,250	0,084	0,000	0,000	2,466
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат» 2008	-0,581	0,122	0,997	0,897	0,077	0,930	0,089	0,610	0,330	0,175	0,016	
ІКСВ	-0,395	0,089	0,638	0,664	0,043	0,800	0,070	0,372	0,221	0,114	0,012	2,627
ІГП			0,742	0,585	0,004	0,768	0,007	0,242	0,075	0,000	0,000	2,422
ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат» 2011	-0,581	0,122	0,997	0,897	0,077	0,930	0,089	0,610	0,330	0,175	0,016	
ІКСВ	-0,395	0,089	0,638	0,664	0,043	0,800	0,070	0,372	0,221	0,114	0,012	2,627
ІГП			0,742	0,585	0,004	0,768	0,007	0,242	0,075	0,000	0,000	2,422

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський коровай» 2005	0,104	0,079	1,210	0,869	0,179	0,930	0,085	0,620	0,280	0,245	0,019	
Іксв	0,071	0,058	0,774	0,643	0,100	0,800	0,067	0,378	0,188	0,159	0,014	3,252
Ігп			0,901	0,567	0,010	0,768	0,006	0,246	0,064	0,000	0,000	2,560
ПАТ «Одеський коровай» 2008	- 0,094	0,213	1,017	0,898	0,109	0,920	0,067	0,610	0,260	0,216	0,019	
Іксв	- 0,064	0,155	0,651	0,665	0,061	0,791	0,053	0,372	0,174	0,141	0,014	3,012
Ігп			0,757	0,585	0,006	0,760	0,005	0,242	0,059	0,000	0,000	2,414
ПАТ «Одеський коровай» 2011	- 0,094	0,213	1,017	0,898	0,109	0,920	0,067	0,610	0,260	0,216	0,019	
Іксв	- 0,064	0,155	0,651	0,665	0,061	0,791	0,053	0,372	0,174	0,141	0,014	3,012
Ігп			0,757	0,585	0,006	0,760	0,005	0,242	0,059	0,000	0,000	2,414
ПАТ «Одеський коньячний завод» 2005	0,073	1,000	1,209	0,861	0,054	0,950	0,085	0,490	0,310	0,242	0,020	
Іксв	0,050	0,730	0,774	0,637	0,030	0,817	0,067	0,299	0,208	0,157	0,014	3,783
Ігп			0,900	0,561	0,003	0,784	0,006	0,194	0,071	0,000	0,000	2,520
ПАТ «Одеський коньячний завод» 2008	0,041	1,000	0,969	0,893	0,040	0,930	0,056	0,460	0,290	0,256	0,014	
Іксв	0,028	0,730	0,620	0,661	0,022	0,800	0,044	0,281	0,194	0,166	0,010	3,556
Ігп			0,721	0,582	0,002	0,768	0,004	0,182	0,066	0,000	0,000	2,326
ПАТ «Одеський коньячний завод» 2011	0,041	1,000	0,969	0,893	0,040	0,930	0,056	0,460	0,290	0,256	0,014	
Іксв	0,028	0,730	0,620	0,661	0,022	0,800	0,044	0,281	0,194	0,166	0,010	3,556
Ігп			0,721	0,582	0,002	0,768	0,004	0,182	0,066	0,000	0,000	2,326

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин» 2005	0,024	0,081	1,197	0,882	0,101	0,880	0,093	0,620	0,210	0,215	0,018	
ІКСВ	0,016	0,059	0,766	0,653	0,057	0,757	0,073	0,378	0,141	0,140	0,013	3,053
Ігп			0,891	0,575	0,005	0,727	0,007	0,246	0,048	0,000	0,000	2,498
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин» 2008	0,052	0,386	1,000	0,897	0,031	0,820	0,062	0,600	0,190	0,155	0,012	
ІКСВ	0,035	0,282	0,640	0,664	0,017	0,705	0,049	0,366	0,127	0,101	0,009	2,995
Ігп			0,744	0,585	0,002	0,677	0,005	0,238	0,043	0,000	0,000	2,293
ПАТ «Завод будівельно-обробних машин» 2011	0,052	0,386	1,000	0,897	0,031	0,820	0,062	0,600	0,190	0,155	0,012	
ІКСВ	0,035	0,282	0,640	0,664	0,017	0,705	0,049	0,366	0,127	0,101	0,009	2,995
Ігп			0,744	0,585	0,002	0,677	0,005	0,238	0,043	0,000	0,000	2,293
ПАТ «Зонт» 2005	0,037	0,094	1,187	0,862	0,051	0,801	0,093	0,430	0,150	0,144	0,005	
ІКСВ	0,025	0,068	0,760	0,638	0,029	0,689	0,073	0,262	0,101	0,093	0,004	2,742
Ігп			0,884	0,562	0,003	0,661	0,007	0,170	0,034	0,000	0,000	2,321
ПАТ «Зонт» 2008	-0,040	0,000	1,020	0,886	0,176	0,810	0,046	0,410	0,193	0,073	0,002	
ІКСВ	-0,027	0,000	0,653	0,656	0,099	0,697	0,036	0,250	0,129	0,048	0,001	2,541
Ігп			0,759	0,578	0,009	0,669	0,003	0,163	0,044	0,000	0,000	2,225
ПАТ «Зонт» 2011	-0,040	0,000	1,020	0,886	0,176	0,810	0,046	0,410	0,193	0,073	0,002	
ІКСВ	-0,027	0,000	0,653	0,656	0,099	0,697	0,036	0,250	0,129	0,048	0,001	2,541
Ігп			0,759	0,578	0,009	0,669	0,003	0,163	0,044	0,000	0,000	2,225

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів 2005	0,062	0,032	0,927	0,869	0,207	0,860	0,092	0,620	0,210	0,305	0,020	
ІКСВ	0,042	0,024	0,593	0,643	0,116	0,740	0,073	0,378	0,141	0,199	0,014	2,962
ІГП			0,690	0,567	0,011	0,710	0,007	0,246	0,048	0,000	0,000	2,278
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів 2008	-0,051	0,042	1,104	0,898	0,236	0,820	0,059	0,610	0,280	0,233	0,012	
ІКСВ	-0,035	0,031	0,706	0,665	0,132	0,705	0,047	0,372	0,188	0,151	0,009	2,971
ІГП			0,822	0,585	0,013	0,677	0,004	0,242	0,064	0,000	0,000	2,407
ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів 2011	-0,051	0,042	1,104	0,898	0,236	0,820	0,059	0,610	0,280	0,233	0,012	
ІКСВ	-0,035	0,031	0,706	0,665	0,132	0,705	0,047	0,372	0,188	0,151	0,009	2,971
ІГП			0,822	0,585	0,013	0,677	0,004	0,242	0,064	0,000	0,000	2,407
ПАТ "Одеський завод "Легмаш" 2005	0,026	0,000	0,912	0,865	0,327	0,830	0,095	0,450	0,190	0,118	0,006	
ІКСВ	0,017	0,000	0,584	0,640	0,183	0,714	0,075	0,275	0,127	0,077	0,004	2,696
ІГП			0,679	0,564	0,017	0,685	0,007	0,178	0,043	0,000	0,000	2,174
ПАТ "Одеський завод "Легмаш" 2008	0,011	0,003	0,750	0,887	0,238	0,840	0,044	0,430	0,240	0,113	0,003	
ІКСВ	0,007	0,002	0,480	0,656	0,133	0,722	0,035	0,262	0,161	0,073	0,002	2,535
ІГП			0,558	0,578	0,013	0,694	0,003	0,170	0,055	0,000	0,000	2,071
ПАТ "Одеський завод "Легмаш" 2011	0,011	0,003	0,750	0,887	0,238	0,840	0,044	0,430	0,240	0,113	0,003	
ІКСВ	0,007	0,002	0,480	0,656	0,133	0,722	0,035	0,262	0,161	0,073	0,002	2,535
ІГП			0,558	0,578	0,013	0,694	0,003	0,170	0,055	0,000	0,000	2,071

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ "Одеський механічний завод" 2005	0,018	0,044	1,083	0,861	0,295	0,840	0,079	0,510	0,180	0,158	0,016	
ІКСВ	0,012	0,032	0,693	0,637	0,165	0,722	0,062	0,311	0,121	0,103	0,012	2,870
Ігп			0,806	0,561	0,016	0,694	0,006	0,202	0,041	0,000	0,000	2,325
ПАТ "Одеський механічний завод" 2008	- 0,019	0,079	1,000	0,893	0,306	0,831	0,034	0,480	0,260	0,155	0,006	
ІКСВ	- 0,013	0,058	0,640	0,661	0,172	0,715	0,027	0,293	0,174	0,101	0,004	2,831
Ігп			0,744	0,582	0,016	0,686	0,002	0,190	0,059	0,000	0,000	2,281
ПАТ "Одеський механічний завод" 2011	- 0,019	0,079	1,000	0,893	0,306	0,831	0,034	0,480	0,260	0,155	0,006	
ІКСВ	- 0,013	0,058	0,640	0,661	0,172	0,715	0,027	0,293	0,174	0,101	0,004	2,831
Ігп			0,744	0,582	0,016	0,686	0,002	0,190	0,059	0,000	0,000	2,281
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець» 2005	0,028	0,053	1,092	0,881	0,308	0,870	0,091	0,650	0,210	0,247	0,017	
ІКСВ	0,019	0,039	0,699	0,652	0,172	0,748	0,072	0,397	0,141	0,161	0,012	3,112
Ігп			0,813	0,574	0,016	0,718	0,007	0,258	0,048	0,000	0,000	2,434
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець» 2008	0,122	0,045	1,169	0,899	0,255	0,830	0,089	0,630	0,190	0,162	0,013	
ІКСВ	0,083	0,033	0,748	0,665	0,143	0,714	0,070	0,384	0,127	0,105	0,009	3,083
Ігп			0,870	0,586	0,014	0,685	0,007	0,250	0,043	0,000	0,000	2,455
ПАТ «Одеський завод поршневих кілець» 2011	0,122	0,045	1,169	0,899	0,255	0,830	0,089	0,630	0,190	0,162	0,013	
ІКСВ	0,083	0,033	0,748	0,665	0,143	0,714	0,070	0,384	0,127	0,105	0,009	3,083
Ігп			0,870	0,586	0,014	0,685	0,007	0,250	0,043	0,000	0,000	2,455

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів» 2005	0,094	0,033	0,938	0,869	0,205	0,812	0,085	0,490	0,170	0,108	0,018	
Іксв	0,064	0,024	0,600	0,643	0,115	0,699	0,067	0,299	0,114	0,070	0,013	2,708
Ігп			0,698	0,567	0,011	0,671	0,006	0,194	0,039	0,000	0,000	2,186
ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів» 2008	-0,049	0,039	0,977	0,895	0,269	0,850	0,067	0,460	0,190	0,095	0,012	
Іксв	-0,033	0,028	0,625	0,662	0,151	0,731	0,053	0,281	0,127	0,062	0,009	2,696
Ігп			0,727	0,583	0,014	0,702	0,005	0,182	0,043	0,000	0,000	2,257
ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів» 2011	-0,049	0,039	0,977	0,895	0,269	0,850	0,067	0,460	0,190	0,095	0,012	
Іксв	-0,033	0,028	0,625	0,662	0,151	0,731	0,053	0,281	0,127	0,062	0,009	2,696
Ігп			0,727	0,583	0,014	0,702	0,005	0,182	0,043	0,000	0,000	2,257
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш» 2005	0,022	0,061	1,094	0,861	0,143	0,850	0,087	0,470	0,240	0,232	0,006	
Іксв	0,015	0,045	0,700	0,637	0,080	0,731	0,069	0,287	0,161	0,151	0,004	2,879
Ігп			0,814	0,561	0,008	0,702	0,006	0,186	0,055	0,000	0,000	2,332
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш» 2008	-0,101	0,048	0,848	0,889	0,152	0,860	0,035	0,460	0,270	0,178	0,002	
Іксв	-0,069	0,035	0,543	0,658	0,085	0,740	0,028	0,281	0,181	0,116	0,001	2,598
Ігп			0,631	0,580	0,008	0,710	0,003	0,182	0,062	0,000	0,000	2,176
ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш» 2011	-0,101	0,048	0,848	0,889	0,152	0,860	0,035	0,460	0,270	0,178	0,002	
Іксв	-0,069	0,035	0,543	0,658	0,085	0,740	0,028	0,281	0,181	0,116	0,001	2,598
Ігп			0,631	0,580	0,008	0,710	0,003	0,182	0,062	0,000	0,000	2,176

Продовження таблиці В.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПАТ «Верстатонормаль» 2005	0,082	0,099	1,088	0,861	0,169	0,823	0,087	0,520	0,190	0,218	0,019	
ІКСВ	0,056	0,072	0,697	0,637	0,095	0,708	0,069	0,317	0,127	0,141	0,014	2,933
Ігп			0,810	0,561	0,009	0,679	0,006	0,206	0,043	0,000	0,000	2,316
ПАТ «Верстатонормаль» 2008	0,191	0,082	0,875	0,889	0,164	0,821	0,035	0,500	0,210	0,219	0,013	
ІКСВ	0,130	0,060	0,560	0,658	0,092	0,706	0,028	0,305	0,141	0,142	0,009	2,831
Ігп			0,651	0,580	0,009	0,678	0,003	0,198	0,048	0,000	0,000	2,166
ПАТ «Верстатонормаль» 2011	0,191	0,082	0,875	0,889	0,164	0,821	0,035	0,500	0,210	0,219	0,013	
ІКСВ	0,130	0,060	0,560	0,658	0,092	0,706	0,028	0,305	0,141	0,142	0,009	2,831
Ігп			0,651	0,580	0,009	0,678	0,003	0,198	0,048	0,000	0,000	2,166
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія» 2005	0,029	0,054	1,124	0,863	0,132	0,823	0,097	0,570	0,240	0,114	0,019	
ІКСВ	0,020	0,039	0,719	0,639	0,074	0,708	0,077	0,348	0,161	0,074	0,014	2,872
Ігп			0,837	0,563	0,007	0,679	0,007	0,226	0,055	0,000	0,000	2,374
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія» 2008	0,050	0,111	1,062	0,894	0,205	0,821	0,065	0,540	0,190	0,190	0,013	
ІКСВ	0,034	0,081	0,680	0,662	0,115	0,706	0,051	0,329	0,127	0,123	0,009	2,918
Ігп			0,791	0,583	0,011	0,678	0,005	0,214	0,043	0,000	0,000	2,324
ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія» 2011	0,050	0,111	1,062	0,894	0,205	0,821	0,065	0,540	0,190	0,190	0,013	
ІКСВ	0,034	0,081	0,680	0,662	0,115	0,706	0,051	0,329	0,127	0,123	0,009	2,918
Ігп			0,791	0,583	0,011	0,678	0,005	0,214	0,043	0,000	0,000	2,324

**Зведені аналітичні таблиці показників економічної і соціальної діяльності досліджуваних підприємств
у 2005-2011 рр.**

Таблиця Г.1

**Динаміка доходу від реалізації продукції досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр. (до попереднього року),
розраховано і складено автором за даними статистичної звітності досліджуваних підприємств**

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1,567	1,064	1,189	1,578	0,588	1,698	1,557	1,320
2	ПАТ «Одескабель»	0,923	1,184	1,540	0,872	0,714	1,393	1,235	1,123
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	1,335	1,095	0,931	1,197	0,453	0,630	0,951	0,941
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	1,091	1,887	3,706	0,728	0,715	2,244	0,958	1,619
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,923	3,000	0,777	1,336	1,129	1,100	1,151	1,345
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	1,123	1,166	0,871	1,652	1,675	0,847	1,100	1,205
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	1,337	1,338	2,194	0,661	0,587	0,384	2,008	1,216
8	ПАТ «Зонт»	1,015	1,016	1,119	1,640	0,324	1,301	0,021	0,919
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	1,174	1,175	1,240	1,018	0,561	0,565	1,472	1,029
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,968	0,969	1,092	1,221	0,713	0,784	0,818	0,938
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,865	0,866	1,510	0,743	0,675	0,743	1,001	0,915
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,865	0,866	1,260	0,926	0,981	1,080	0,765	1,034
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,768	0,769	0,579	2,041	0,721	0,793	1,314	1,112
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,535	0,536	1,473	1,425	0,254	0,279	2,007	1,011
15	ПАТ «Верстатонормаль»	1,034	1,035	1,195	1,158	0,737	1,200	1,100	1,050
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	1,298	1,299	1,648	1,316	0,403	0,443	1,639	1,149

Коефіцієнти рентабельності операційної діяльності досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності досліджуваних підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,540	0,254	0,212	0,433	-0,012	-0,022	0,086	0,213
2	ПАТ «Одескабель»	0,092	0,031	0,044	-0,041	0,020	0,062	0,067	0,039
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,044	-0,016	-0,003	-0,043	0,044	-0,202	-0,280	-0,065
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,033	0,047	1,262	0,745	-0,099	-0,433	-0,581	0,139
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,104	0,104	0,073	0,122	0,112	0,092	-0,094	0,073
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,073	0,029	0,065	0,074	0,040	0,028	0,041	0,050
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,024	0,022	0,008	0,013	0,014	0,032	0,052	0,023
8	ПАТ «Зонт»	0,037	0,041	0,024	0,045	0,031	0,003	-0,040	0,020
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,062	0,103	0,051	-0,058	-0,049	-0,045	-0,051	0,002
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,026	0,021	0,024	0,015	0,015	0,015	0,011	0,018
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,018	0,002	-0,008	-0,006	-0,008	0,002	-0,019	-0,003
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,028	0,036	0,035	0,005	0,033	0,025	0,122	0,041
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,094	0,092	0,096	-0,081	-0,081	-0,096	-0,049	-0,004
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,022	0,016	0,013	0,083	-0,053	-0,103	-0,101	-0,018
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,082	-0,031	0,051	0,046	-0,144	0,034	0,191	0,033
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,029	0,047	0,016	0,007	-0,157	0,107	0,050	0,014

Таблиця Г.3

Коефіцієнти рентабельності активів (ROA) досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності досліджуваних підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,278	0,155	0,185	0,340	-0,001	-0,036	0,142	0,152
2	ПАТ «Одескабель»	0,068	0,009	0,027	-0,146	-0,031	0,026	0,052	0,001
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,010	0,007	0,005	0,012	-0,068	-0,255	-0,053	-0,049
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,209	0,145	1,177	0,390	0,099	0,087	0,075	0,329
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,245	0,432	0,270	0,272	0,279	0,271	0,216	0,284
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,242	0,139	0,225	0,188	0,205	0,237	0,256	0,213
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,009	0,016	0,009	0,186	0,499	-0,047	-0,068	0,086
8	ПАТ «Зонт»	0,026	0,028	0,029	0,078	0,827	-0,031	-0,023	0,133
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,225	0,291	0,234	-0,116	-0,162	-0,165	-0,241	0,009
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,040	0,053	-0,127	-0,028	-0,011	-0,170	-0,111	-0,051
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,011	0,011	0,003	-0,172	-0,011	0,000	-0,034	-0,027
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,002	0,005	0,011	0,001	0,008	0,006	0,044	0,011
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,045	0,022	0,002	0,009	0,010	0,025	-0,030	0,012
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,004	-0,069	-0,262	0,048	-0,041	-0,053	-0,079	-0,065
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,103	-0,046	0,056	0,040	-0,176	0,022	0,021	0,003
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,075	0,011	0,090	-0,115	0,031	0,065	0,010	0,024

Коефіцієнти рентабельності продажу (ROS) досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності досліджуваних підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,226	0,124	0,135	0,222	-0,001	-0,024	0,060	0,106
2	ПАТ «Одескабель»	0,060	0,008	0,017	-0,103	-0,030	0,018	0,031	0,000
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,009	0,008	0,007	0,017	-0,306	-1,493	-0,350	-0,301
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,074	0,066	0,460	1,192	-0,260	-3,014	-2,855	-0,620
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,078	0,005	0,024	-0,079	0,011	0,003	-0,143	-0,015
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,030	0,002	0,013	0,006	0,003	0,003	0,003	0,008
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,014	0,019	0,007	0,349	1,656	-0,333	-0,229	0,212
8	ПАТ «Зонт»	0,017	0,019	0,019	0,035	0,077	-0,031	-1,082	-0,135
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,146	0,166	0,091	-0,036	-0,077	-0,064	-0,076	0,021
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,040	0,053	-0,127	-0,028	-0,011	-0,170	-0,111	-0,051
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,006	0,006	0,001	-0,081	-0,006	0,000	-0,016	-0,013
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,003	0,009	0,020	0,002	0,015	0,015	0,132	0,028
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,110	0,144	0,026	0,058	0,091	0,147	-0,121	0,065
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,006	-0,231	-0,492	0,076	-0,289	-0,267	-0,188	-0,198
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,053	-0,022	0,025	0,018	-0,099	0,009	0,068	0,007
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,157	0,021	0,114	-0,115	0,082	0,104	0,013	0,054

Коефіцієнти зносу основних засобів досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,454	0,484	0,526	0,527	0,484	0,517	0,538	0,504
2	ПАТ «Одескабель»	0,927	0,922	0,903	0,905	0,905	0,898	0,895	0,908
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,452	0,445	0,473	0,455	0,528	0,541	0,558	0,493
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,019	0,032	0,051	0,023	0,038	0,072	0,102	0,048
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,386	0,380	0,415	0,551	0,590	0,603	0,654	0,512
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,305	0,302	0,347	0,409	0,467	0,521	0,566	0,417
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,644	0,653	0,641	0,542	0,571	0,626	0,654	0,619
8	ПАТ «Зонт»	0,556	0,552	0,570	0,584	0,609	0,632	0,634	0,591
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,776	0,801	0,815	0,803	0,820	0,833	0,837	0,335
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,462	0,527	0,504	0,518	0,469	0,449	0,439	0,481
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,886	0,886	0,879	0,884	0,885	0,889	0,904	0,888
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,634	0,651	0,679	0,716	0,741	0,751	0,772	0,706
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,387	0,372	0,346	0,338	0,338	0,351	0,361	0,356
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,561	0,489	0,498	0,414	0,433	0,446	0,465	0,472
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,752	0,761	0,735	0,683	0,697	0,706	0,709	0,720
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,724	0,624	0,624	0,626	0,624	0,645	0,649	0,645

Коефіцієнти оновлення основних засобів досліджуваних підприємств у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності досліджуваних підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,071	0,057	0,015	0,074	0,147	0,024	0,018	0,058
2	ПАТ «Одескабель»	0,005	0,011	0,024	0,004	0,005	0,007	0,002	0,008
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,015	0,082	0,010	0,125	0,001	0,001	0,000	0,034
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,022	0,022	0,034	0,252	0,013	0,006	0,003	0,050
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,104	0,180	0,093	0,043	0,016	0,062	0,011	0,073
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,052	0,054	0,111	0,035	0,012	0,021	0,027	0,045
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,113	0,044	0,070	0,784	0,008	0,000	0,000	0,146
8	ПАТ «Зонт»	0,036	0,074	0,022	0,038	0,009	0,020	0,001	0,028
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,099	0,004	0,009	0,028	0,025	0,003	0,009	0,025
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,012	0,010	0,001	0,001	0,002	0,000	0,000	0,004
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,009	0,006	0,022	0,130	0,010	0,007	0,003	0,027
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,035	0,017	0,034	0,036	0,006	0,022	0,005	0,022
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,078	0,064	0,473	0,056	0,006	0,002	0,002	0,097
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,082	0,141	0,111	0,212	0,000	0,000	0,000	0,078
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,005	0,001	0,023	0,000	0,000	0,000	0,005	0,005
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,014	0,065	0,024	0,026	0,019	0,002	0,024	0,025

Таблиця Г.7

**Продуктивність праці одного працівника на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., тис. грн./чол.,
розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств**

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	467,6	482,8	579,8	905,2	542,6	937,6	1466,1	768,8
2	ПАТ «Одескабель»	323,7	383,3	606,6	529,6	472,2	694,4	803,0	544,7
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	493,0	494,2	493,7	605,2	468,3	381,9	500,6	491,0
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	108,1	157,3	354,2	213,3	118,0	201,9	194,1	192,4
5	ПАТ «Одеський коровай»	62,5	195,6	163,0	221,4	254,9	296,9	336,1	218,6
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	743,2	472,1	390,5	616,7	1589,0	1387,0	1573,8	967,5
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	64,0	88,6	209,2	153,1	357,4	303,1	608,6	254,9
8	ПАТ «Зонт»	73,2	74,4	84,4	130,1	39,6	86,1	1,8	69,9
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	27,8	34,8	44,9	50,0	42,1	51,1	68,1	45,5
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	3,9	3,8	4,2	5,0	4,1	5,6	6,1	4,7
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	36,0	37,3	73,6	65,3	98,2	125,7	125,9	80,3
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	43,3	83,5	81,2	106,3	113,3	110,3	72,2	87,1
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів»	28,6	23,6	15,0	31,1	24,4	36,5	62,7	31,7
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	49,1	27,8	44,1	68,7	18,7	32,4	76,7	45,3
15	ПАТ «Верстатонормаль»	77,3	90,3	166,7	220,0	200,2	160,2	183,2	156,9
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	43,8	45,9	81,6	117,5	59,6	114,7	177,0	91,4

Таблиця Г.8

Коефіцієнти співвідношення динаміки продуктивності праці і заробітної плати на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,838	0,836	0,934	1,082	0,735	1,527	1,155	1,015
2	ПАТ «Одескабель»	1,096	1,184	1,035	0,712	0,869	1,210	0,923	1,004
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	1,062	0,847	0,602	0,798	0,893	0,789	1,031	0,860
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,805	1,098	2,552	0,292	0,517	1,675	0,862	1,114
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,721	2,393	0,714	1,096	1,068	1,013	0,991	1,142
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,794	0,942	0,800	1,849	9,689	0,148	0,789	2,144
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	1,364	1,317	2,139	0,664	5,398	0,278	1,373	1,790
8	ПАТ «Зонт»	0,666	0,667	0,895	1,387	0,611	1,028	0,223	0,783
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,863	0,863	0,991	0,953	0,970	1,015	1,037	0,956
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,518	0,519	0,844	1,147	0,669	1,278	1,368	0,906
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,897	0,896	1,342	0,663	1,558	0,799	1,056	1,030
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	1,049	1,341	1,074	1,170	0,892	0,761	0,736	1,003
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,762	0,565	0,598	1,902	3,600	2,269	0,753	1,493
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	1,190	0,426	1,206	1,156	0,471	1,920	1,749	1,160
15	ПАТ «Верстатонормаль»	1,120	1,120	1,237	1,056	0,829	1,608	1,001	1,139
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,923	0,906	1,271	1,110	0,622	1,419	1,102	1,051

Таблиця Г.9

Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	1,163	1,031	0,990	1,010	0,981	0,983	0,996	1,022
2	ПАТ «Одескабель»	1,132	1,000	0,973	0,999	0,801	0,947	1,068	0,989
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	1,133	1,092	0,931	0,976	0,585	0,772	0,725	0,887
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	1,02	1,297	1,646	1,209	1,293	1,312	0,997	1,253
5	ПАТ «Одеський коровай»	1,21	0,958	0,932	0,983	0,981	0,944	1,017	1,004
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	1,09	1,836	1,053	1,046	0,650	0,970	0,969	1,088
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	1,198	0,966	0,930	0,903	0,251	0,452	1,000	0,814
8	ПАТ «Зонт»	1,187	1,000	0,987	1,064	1,064	0,598	1,020	0,989
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,927	0,939	0,959	0,915	0,667	1,069	1,104	0,940
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,912	1,00	0,969	1,032	0,875	0,857	0,750	0,871
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,826	0,836	0,766	0,837	0,449	0,887	1,000	0,786
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	1,092	0,578	1,065	0,751	0,820	0,837	1,169	0,902
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,938	0,928	0,912	0,985	0,918	1,000	0,766	0,921
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,735	0,948	0,927	0,916	0,935	0,833	0,848	0,878
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,884	0,885	0,647	0,878	0,810	1,500	0,875	0,926
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	1,092	1,239	0,926	0,914	0,795	0,882	1,062	0,987

Таблиця Г.10

**Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр.,
тис. грн., розраховано і складено автором за даними [1] і статистичної звітності підприємств**

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	2,270	2,802	3,604	5,200	4,244	4,801	6,499	4,203
2	ПАТ «Одескабель»	1,515	1,515	2,316	2,840	2,913	3,541	4,436	2,725
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,765	0,905	1,503	2,308	2,000	2,068	2,630	1,740
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	1,173	1,554	1,371	2,829	3,027	3,091	3,445	2,553
5	ПАТ «Одеський коровай»	1,074	1,405	1,640	2,034	2,193	2,521	2,881	1,964
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	2,607	1,757	1,817	1,552	0,413	2,441	3,509	2,014
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,519	0,546	0,602	0,664	0,287	0,877	1,283	0,682
8	ПАТ «Зонт»	0,338	0,515	0,652	0,725	0,361	0,763	0,070	0,489
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,692	1,004	1,309	1,528	1,326	1,586	2,038	1,355
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,491	0,917	1,224	1,263	1,537	1,645	1,311	1,198
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,843	0,973	1,430	1,915	1,847	2,962	2,809	1,825
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,953	1,370	1,240	1,388	1,659	2,121	1,886	1,517
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,693	1,015	1,077	1,173	0,256	0,169	0,384	0,681
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,584	0,775	1,022	1,375	0,795	0,718	0,972	0,892
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,826	0,862	1,287	1,608	1,765	0,878	1,003	1,175
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,815	0,943	1,320	1,712	1,396	1,894	2,652	1,533
	Промисловість Одеської області	0,862	1,051	1,313	1,685	1,635	1,996	2628	1595,71

Таблиця Г.11

¹ Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2012рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>

Коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і доходу від реалізації на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,058	0,070	0,075	0,069	0,094	0,061	0,053	0,069
2	ПАТ «Одескабель»	0,056	0,047	0,046	0,064	0,074	0,061	0,066	0,059
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,019	0,022	0,037	0,046	0,051	0,065	0,063	0,043
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,130	0,119	0,046	0,159	0,308	0,184	0,213	0,166
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,206	0,086	0,121	0,110	0,103	0,102	0,103	0,119
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,042	0,045	0,056	0,030	0,003	0,021	0,027	0,032
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,097	0,074	0,035	0,052	0,010	0,035	0,025	0,047
8	ПАТ «Зонт»	0,055	0,083	0,093	0,067	0,109	0,106	0,476	0,141
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,299	0,346	0,349	0,367	0,378	0,372	0,359	0,353
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	1,522	2,934	3,476	3,031	4,530	3,545	2,590	3,090
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,281	0,313	0,233	0,352	0,226	0,283	0,268	0,279
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,264	0,209	0,194	0,176	0,176	0,231	0,314	0,223
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,291	0,515	0,861	0,453	0,000	0,055	0,074	0,321
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,143	0,335	0,278	0,240	0,511	0,266	0,152	0,275
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,128	0,115	0,093	0,088	0,106	0,066	0,466	0,152
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,224	0,247	0,194	0,175	0,281	0,198	0,180	0,214

Таблиця Г.12

Коефіцієнт співвідношення фонду оплати праці і операційних витрат на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,095	0,093	0,092	0,096	0,095	0,061	0,057	0,084
2	ПАТ «Одескабель»	0,064	0,052	0,055	0,067	0,080	0,071	0,078	0,067
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,023	0,029	0,042	0,052	0,074	0,066	0,047	0,047
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,132	0,073	0,156	0,288	0,121	0,072	0,077	0,131
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,179	0,180	0,153	0,142	0,139	0,135	0,109	0,148
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,054	0,034	0,064	0,037	0,004	0,030	0,040	0,037
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,101	0,086	0,038	0,058	0,009	0,025	0,031	0,050
8	ПАТ «Зонт»	0,051	0,065	0,078	0,054	0,094	0,087	0,176	0,086
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,307	0,349	0,382	0,380	0,358	0,349	0,360	0,355
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,327	0,392	0,848	0,901	0,958	0,895	0,538	0,694
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,295	0,324	0,235	0,323	0,218	0,261	0,306	0,280
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,308	0,294	0,276	0,299	0,284	0,286	0,255	0,286
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	1,102	1,198	1,306	1,010	0,382	0,049	0,069	0,731
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,150	0,257	0,239	0,238	0,270	0,325	0,145	0,232
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,169	0,168	0,145	0,139	0,191	0,121	0,164	0,157
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,132	0,270	0,142	0,099	0,174	0,208	0,205	0,176

Таблиця Г.13

Коефіцієнт співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня до середньомісячного фонду оплати праці попереднього року на досліджуваних підприємствах у 2005-2011 рр., розраховано і складено автором за даними статистичної звітності підприємств

	Підприємство	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	У середньому за рік
1	ПАТ «Одеський припортовий завод»	0,002	0,003	0,003	0,002	0,004	0,003	0,002	0,003
2	ПАТ «Одескабель»	0,000	0,000	0,004	0,004	0,004	0,003	0,003	0,003
3	ПАТ «Одеський олійножировий комбінат»	0,004	0,005	0,006	0,004	0,006	0,003	0,006	0,005
4	ПАТ «Іллічівський олійножировий комбінат»	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
5	ПАТ «Одеський коровай»	0,005	0,005	0,006	0,005	0,005	0,004	0,003	0,005
6	ПАТ «Одеський коньячний завод»	0,006	0,006	0,007	0,001	0,006	0,008	0,004	0,005
7	ПАТ «Завод будівельно-обробних машин»	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
8	ПАТ «Зонт»	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,082	0,045
9	ПАТ по випуску ковальсько-пресових автоматів	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,006	0,000	0,004
10	ПАТ "Одеський завод "Легмаш"	0,000	0,000	0,008	0,009	0,000	0,000	0,000	0,002
11	ПАТ "Одеський механічний завод"	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,013	0,004	0,003
12	ПАТ «Одеський завод поршневих кілець»	0,003	0,003	0,000	0,003	0,000	0,002	0,003	0,002
13	ПАТ «Одеський завод радіально-свердильних верстатів»	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,001
14	ПАТ «Одеське виробниче об'єднання «Холодмаш»	0,006	0,005	0,006	0,002	0,010	0,007	0,003	0,006
15	ПАТ «Верстатонормаль»	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,001
16	ПАТ «Одеський машинобудівний завод «Червона Гвардія»	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,004	0,003	0,002

АНКЕТА СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

Шановний учасник опитування!

Соціологічний інформаційно-дослідницький центр «Пульс» при Одеському національному університеті ім. І.І. Мечникова здійснює систематичний моніторинг соціально-економічної ситуації в Одеській області з різних аспектів. Метою даного опитування є вивчення стану корпоративної соціальної відповідальності в контексті її впливу на трудові відносини. Актуальність даного питання полягає в тому, що саме дефіцит соціальної відповідальності представників влади і бізнесу, недостатня активність профспілок є, на наше переконання, головною причиною глибокої соціально-економічної кризи в Україні, серйозних недоліків у реалізації Програми гідної праці.

Просимо Вас уважно прочитати питання і дати на них відповіді, керуючись Вашою власною думкою. Якщо після запитання подано декілька можливих варіантів відповіді, виберіть один або декілька, які Вам найбільше підходять. Якщо жоден із запропонованих варіантів Вас не влаштовує, напишіть свій варіант самостійно в спеціально вказаному для цього місці.

Заздалегідь дякуємо Вам за участь! Ваша думка важлива для нас.

1	Ваша стать	<input type="checkbox"/> чол.	<input type="checkbox"/> жин.	
2	Ваш вік, років	<input type="checkbox"/> до 30	<input type="checkbox"/> 31-50	<input type="checkbox"/> > 50
3	Ваша освіта	<input type="checkbox"/> середня	<input type="checkbox"/> середня спеціальна	<input type="checkbox"/> вища
4	Стаж роботи на підприємстві	<input type="checkbox"/> < 5 років	<input type="checkbox"/> 5-10 років	<input type="checkbox"/> > 10 років
5	До якої групи працівників Ви відноситеся?	<input type="checkbox"/> керівники	<input type="checkbox"/> фахівці	<input type="checkbox"/> робітники
6	Чи задоволені Ви організацією праці?	<input type="checkbox"/> так	<input type="checkbox"/> ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
7	Чи задоволені Ви умовами праці?	<input type="checkbox"/> так	<input type="checkbox"/> ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
8	Чи задоволені Ви оплатою праці?	<input type="checkbox"/> так	<input type="checkbox"/> ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
9	Чи здійснюється на Вашому підприємстві підвищення кваліфікації?	<input type="checkbox"/> так	<input type="checkbox"/> ні	

Продовження анкети

10	Чи існує на Вашому підприємстві додатковий соціальний пакет?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
11	Чи укладається на Вашому підприємстві колективний договір?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
12	Чи є працівники підприємства у складі акціонерів АТ?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
13	Чи є працівники підприємства у складі керівних органів АТ?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14	Чи існують на Вашому підприємстві такі об'єкти соціальної інфраструктури:	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.1	- заклади громадського харчування	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.2	- установи охорони здоров'я	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.3	- спортивні споруди	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.4	- дитячі дошкільні заклади	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.5	- дитячі літні табори	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.6	- заклади професійного навчання	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.7	- заклади культури та відпочинку	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
14.8	- гуртожитки, житлові будинки?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
15	Чи були на Вашому підприємстві колективні трудові конфлікти (страйкі, акції протесту) по роках:					
15.1	2009	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
15.2	2010	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
15.3	2011?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	
16	Чи задоволені Ви рівнем соціальних гарантій?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
17	Чи впевнені Ви у майбутньому?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
18	Чи задоволені Ви моральним кліматом у колективі?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
19	Чи є у Вас відчуття причетності до підприємства, на якому працюєте?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
20	Чи є у Вас довіра до керівництва підприємства?	<input type="checkbox"/>	так	<input type="checkbox"/>	ні	<input type="checkbox"/> важко відповісти
Примітки:						

Ще раз дякуємо Вам за участь!

Проект

ПРОГРАМА «ГІДНА ПРАЦЯ В УКРАЇНІ»

Праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом всіх благ і формою реалізації його інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Гідна праця – запорука добробуту людей і стабільності країни.

Впровадження гідної праці має здійснюватися на основі певних принципів, найважливіші з них такі:

- визнання і неухильне дотримання верховенства права;
- патріотизм - відданість Батьківщині і готовність, у разі необхідності, підпорядкувати приватні інтереси її інтересам;
- баланс інтересів держави, бізнесу і громадянського суспільства, інтеграція їх зусиль у розбудові соціальної правової держави і соціальної ринкової економіки на засадах солідарної соціальної відповідальності;
- гуманізм - визнання людини найвищою соціальною цінністю, а створення умов для її повноцінного життя, фізичного і духовного розвитку – найвищою метою економічної діяльності;
- органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості;
- етичність;
- добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством;
- новаторство, різноманітність форм і методів реалізації;
- відкритість до діалогу із заінтересованими сторонами і громадськістю;

- прозорість і соціальна звітність.

Пріоритетні напрямки впровадження гідної праці полягають у такому:

Економічна складова гідної праці

має забезпечити розширене відтворення, досягнення якості життя населення шляхом задоволення розумних матеріальних і духовних потреб на основі інноваційного розвитку та раціонального споживання матеріальних ресурсів. Для досягнення цього необхідно:

удосконалити державну економічну політику в напрямку посилення державного регулювання, відновлення розвитку виробництва і поступового переходу до вищих технологічних укладів, захищати вітчизняних виробників;

посилювати соціальне спрямування моделі економічного розвитку з тим, щоб економічна політика та соціальна політика взаємно посилювали одна одну, створюючи умови для стійкого розвитку;

впорядкувати роботу фінансового сектору з тим, що він слугував реальному сектору економіки;

удосконалити податкову політику, запровадити прогресивну шкалу оподаткування доходів фізичних, осіб а також податки на спекулятивні операції, предмети розкоші, операції з відчуження і прийняття у спадщину майна у великому розмірі (капіталів, фінансів, цінних паперів).

Соціальна відповідальність - засаднича передумова гідної праці

Соціальна відповідальність - це обов'язок і готовність суб'єктів державної влади, економічної діяльності і громадянського суспільства відповідати за скоєні дії та їх наслідки перед суспільством, спадщиною предків, нинішнім і майбутнім поколіннями. Для впровадження гідної праці на основі солідарної соціальної відповідальності держави, бізнесу і громадянського суспільства вважати за необхідне:

утверджувати здоровий спосіб життя, заснований на патріотизмі, трудової моралі, народних традиціях, принципах духовності, справедливості, солідарності;

формувати модель споживання за принципом «розумної достатності», скорочувати марнотратне і престижне надспоживання;

активізувати роботу з розробки національної моделі КСВ, зосередивши її у Національній тристоронній соціально-економічній раді, стимулювати впровадження корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці заохочувальними методами, створюючи умови, коли бути соціально безвідповідальними стане економічно не вигідно і морально неприйнятно;

стимулювати публікацію соціальних звітів підприємств, проводити під егідою НТСЕР національний, галузеві і регіональні конкурси звітів підприємств і організацій з корпоративної соціальної відповідальності і гідної праці;

заснувати найменування «Підприємство високої соціальної відповідальності» з наданням права соціального і екологічного маркування продукції.

Продуктивна зайнятість означає:

доступність продуктивної та значимої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб, вільний вибір форми зайнятості, її стабільність і добровільність. Вважати за мету зниження безробіття до соціально небезпечного рівня 6,5%, для чого необхідно:

- збереження існуючих і створення нових робочих місць на основі динамічного розвитку економіки;
- враховувати вплив інвестиційних рішень і технологій на зайнятість;

- здійснювати підготовку кадрів з урахуванням потреб ринку праці, сприяти підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання;
- підтримувати самостійну зайнятість населення, розвиток підприємництва, малого і середнього бізнесу.

Створення безпечних і сприятливих умов праці

досягається шляхом кращого оснащення робочих місць, скорочення важких і шкідливих для здоров'я робіт, подолання негативних наслідків монотонності праці, розумного обмеження робочого часу, раціонального використання регламентованих перерв протягом робочого дня (зміни) для відпочинку, харчування і виробничої гімнастики, наявності і комфортності соціально-побутових приміщень тощо.

Неблагополучна ситуація з охороною праці в Україні, що виявляється у високому рівні виробничого травматизму і професійних захворювань, вимагає вжиття негайних заходів, а саме:

здійснити гармонізацію вітчизняних нормативно-правових документів з охорони та гігієни праці відповідно до вимог стандартів МОП та ВООЗ, зокрема базових конвенцій МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» та № 187 «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці»;

проводити модернізацію виробництв, технологічних процесів, машин і обладнання з метою зниження числа робочих місць з шкідливими і (або) небезпечними умовами праці;

посилити матеріальну відповідальність роботодавців за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання на виробництві;

регулярно проводити атестацію робочих місць за участю профспілок.

Належна оплата праці

характеризується тим, що:

- забезпечує матеріальний достаток працівнику та його сім'ї;
- дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації;
- відповідає прийнятим у суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також поняттям справедливої винагороди;
- створює базові основи для соціального страхування і забезпечення;
- заробляється в умовах, що не принижують гідність людини;
- забезпечує матеріальну базу для зростання населення та розширеного відтворення кваліфікованих трудових ресурсів.

Згідно з висновками ФПУ, підвищення у два-три рази заробітної плати є необхідною передумовою стимулювання споживчого попиту та зростання ВВП країни. Для цього необхідно:

привести законодавство України у сфері оплати праці до Європейської соціальної хартії та конвенцій МОП, зокрема Конвенцій № 131 «Про мінімальну фіксовану зарплатню», № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики»;

здійснювати поступове підвищення оплати праці на основі росту її продуктивності, послідовно домагатися досягнення таких показників:

частка оплати праці у ВВП – 60%;

частка оплати праці в операційних витратах - 25%;

співвідношення мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму – 2;

співвідношення середньомісячної і мінімальної зарплати – 1,5;

співвідношення середньомісячної зарплати і прожиткового мінімуму – 3;

удосконалювати систему оплати праці на основі принципу відповідності оплати рівню складності, кількості, якості та умов праці, кваліфікації працівника, а також рівної оплати за працю рівної цінності;

поширювати участь працівників у прибутках підприємств;

законодавчо обмежити нинішній величезний розрив у заробітній платі керівників та працівників;

здійснити перехід до розрахунку мінімальної заробітної плати на основі раціонального споживчого бюджету, який забезпечуватиме відтворення здатності працівника до праці;

удосконалити методику визначення прожиткового мінімуму на основі критеріїв МОП;

ліквідувати заборгованість з виплати заробітної плати, встановити кримінальну відповідальність за необґрунтовану затримку виплати зарплати, законодавчо посилити механізм нарахування компенсації працівникам;

згідно з Конвенцією МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» визнати борги із зарплати привілейованим платіжцем при банкрутстві підприємств перед іншими кредиторами; створити фонд гарантування виплати зарплати в разі неплатоспроможності роботодавця.

Соціальне партнерство –

це система суспільних відносин для узгодження на основі компромісу інтересів роботодавців, працівників і держави у регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин шляхом переговорів і укладання угод шляхом переговорів і укладання угод на усіх рівнях – від локального до національного». Необхідно розвивати і поглиблювати соціальний діалог до рівня повноцінного соціального партнерства, підняти його роль до засадничого принципу суспільного життя, систематично впроваджувати у сфері соціальних і трудових

відносин, прищеплювати у процесі навчання, пропагувати у ЗМІ. Вважати за необхідне:

підвищити роль Національної тристоронньої соціально-економічної ради, надати їй статус вищого органу соціального партнерства, рішення якого є обов'язковими для усіх органів виконавчої влади, підприємств, організацій та установ, а не дорадчого органу при Президентові України, рішення якого мають рекомендаційний характер.

законодавчо визнати Генеральну угоду, галузеві і регіональні угоди, колективні договори нормативними актами, посилити відповідальність посадових осіб за їх виконання;

розширити сферу дії та підвищення ефективності колективно-договірних відносин,

впроваджувати економічну демократію через участь працівників у власності та управлінні підприємствами;

сприяти підвищенню авторитету і впливу соціальних партнерів – профспілок і об'єднань підприємців, постійно висвітлювати у ЗМІ їх діяльність.

Дотримання трудових прав,

які закріплені міжнародних документах, найважливішими з яких є Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародні пакти про права людини, а також Система міжнародних трудових норм МОП (декларацій, конвенцій і рекомендацій). В Україні створена досить розвинена система трудового права, однак стан справ у цієї сфері не можна визнати таким, що повною мірою відповідає вимогам часу. Це стосується гарантій їх реалізації, перш за все стосовно зайнятості, заробітної плати, дотримання норм тривалості робочого часу, неперешкоджання законній діяльності профспілок тощо. Першочергові заходи з поліпшення справ у цієї сфері мають включати:

удосконалення трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними соціальними і трудовими стандартами і нормами;

детінізація зайнятості, протидія неналежному оформленню трудових відносин та боротьба з такими атиповими формами зайнятості, як аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу;

створення умов для особистого розвитку, забезпечення професійної підготовки, перепідготовки працівників, підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років, залучення їх до раціоналізаторства та винахідництва, художньої творчості, фізичної культури і спорту;

вживання заходів для усунення всіх форм дискримінації, соціальний та правовий захист найбільш уразливих груп населення.

Соціальні гарантії –

це система заходів, спрямованих на забезпечення дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття або втрати працездатності, включає соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення, а також надання додаткового «соціального пакета» і різних соціальних послуг у сфері охорони здоров'я, відпочинку, сприяння в поліпшенні житлово-побутових умов. Для подальшого розвитку системи соціальних гарантії вважати за необхідне:

ратифікувати Конвенцію МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», привести законодавство у відповідність до Європейської соціальної хартії і Європейського кодексу соціального забезпечення;

забезпечити реалізацію права на доступність медичних послуг належної якості за рахунок коштів обов'язкового медичного страхування і розширення охоплення диспансеризацією найманих працівників;

підняти рівень санітарно-побутового та лікувально-профілактичного обслуговування працівників, організації громадського харчування на виробництві;

відновити систему забезпечення санаторно-курортного лікування працівників і членів їх сімей, відпочинку та оздоровлення дітей і підлітків, розвитку санаторіїв-профілакторіїв як засобу попередження загальної та професійної захворюваності;

ліквідувати соціальну несправедливість у розмірах та системі призначення пенсій.