

**ЛЕБЕДЕВ Игорь Васильевич**, к.и.н., доцент, докторант  
Одесского государственного экономического университета  
э-почта: igor2404@ukr.net

**LEBEDYEV Igor Vasiliyevich**, Candidate of sciences (History),  
professor, doctoral student of Odessa State Economic University

## **КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА: ГЕНЕЗИС И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НА УКРАИНЕ<sup>1</sup>**

Рассмотрен генезис идеи о социальной ответственности бизнеса. Представлена концепция СОБ как система научно обоснованных понятий, принципов, положений и выводов. Проанализированы особенности реализации концепции СОБ на Украине.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная политика, корпоративное гражданство, социальное партнерство, Глобальный Договор, достойный труд, социальная отчетность.

- Зарождение и распространение идеи о социальной ответственности бизнеса является закономерным результатом развития производства и социально – трудовых отношений.
- Системный социально-экономической кризис на постсоветском пространстве препятствует реализации социальной ответственности бизнеса, а недостаток социальной ответственности препятствует преодолению кризиса.

### **Генезис идеи о социальной ответственности бизнеса**

События последних двух десятилетий на постсоветском пространстве – глубокий социально-экономический кризис, серия тяжелейших техногенных катастроф, обострение межнациональных отношений – с новой силой поднимают извечный вопрос: любой ли ценой и с любыми ли социальными последствиями позволительно извлечение частной прибыли? Что является основным критерием социально–экономического прогресса: наращивание

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена на основе доклада на XII Международной конференции по истории управленческой мысли и бизнеса (Москва, МГУ им. М. В. Ломоносова, 28-30 июня 2011 г.)

объемов производства, пресловутая капитализация или развитие человека путем удовлетворения разумных материальных и духовных потребностей? Вопрос о том, какое соотношение экономической эффективности и социальной справедливости является оптимальным, занимает центральное место во всей истории развития экономической мысли, начиная с классиков политической экономии. Со времен А. Смита превалировала либеральная парадигма, но потребности развития промышленности и борьба трудящихся за свои права обусловили процесс усиления социальной ориентации экономики, который развивался отнюдь не прямолинейно. Повышение роли человека в системе общественного производства, понимание необходимости активизации социальной функции бизнеса оформилось в виде идеи о социальной ответственности, которая, по сути, выступала как компромисс между либеральным и социалистическим течениями в экономической мысли.

Начало дискуссии о социальной ответственности бизнеса положила книга «Евангелие богатства» (1900) американского бизнесмена Э. Карнеги. Определенный вклад в развитие этой идеи внесли представители школы научного менеджмента Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт, Г. Гантт, Г. Форд и др. Разрабатывая научную систему организации труда и налаживания сотрудничества между наемными работниками и предпринимателями, они обращали внимание на необходимость развития социальной сферы предприятия. Само понятие «человеческий фактор» впервые ввел в научный оборот Ф. Тейлор, затем оно было развито А. Файолем, Э. Мейо и др.

Известный ученый в области менеджмента Г. Гантт, исходя из принципов научного управления, разработанных Ф. Тейлором, в своей книге «Организация труда» (1919) подчеркивал роль человеческого фактора в производстве, строил планы грядущей «демократии на производстве» и мечтал о гуманизации управления, выражал убеждение, что рабочим должна быть предоставлена возможность найти в своем труде не только средства существования, но и состояние удовлетворенности. Г. Гантт развил идею о социальной ответственности бизнеса и выразил убеждение, что менеджменту следует

сосредоточить внимание на своих «широких обязательствах» перед обществом [1, С. 71].

Дж. М. Кейнс и его последователи отмечали, что развитие и реализация способностей человека, расширение его возможностей, личного выбора является важным условием экономического роста. С именем Дж. Кейнса связано появление в западной научной литературе понятия «социальная политика», а также широкое использование в управлении экономикой методов планирования и прогнозирования.

После 2-й мировой войны благоприятная экономическая конъюнктура создавала материальные возможности, а начавшаяся научно-техническая революция стимулировала потребность в квалифицированных и, следовательно, более дорогих кадрах. Это способствовало усилению внимания к человеческому фактору, и идея о социальной ответственности бизнеса получила дальнейшее развитие и распространение в теории и практике корпоративного управления. В США и Западной Европе были опубликованы обстоятельные научные труды известных ученых в области менеджмента П. Друкера, Г. Боуэна, К. Девиса, С. Сети, О. Тида и др., посвященные этой проблематике. В начале 50-х годов П. Друкер выдвинул идею самоуправляющегося трудового коллектива, суть которой заключалась в создании на предприятиях демократически избранных органов из числа рабочих и служащих для решения вопросов, касающихся социальных аспектов жизни предприятия, что должно способствовать формированию у них чувства ответственности за деятельность предприятия. Эта идея впоследствии нашла воплощение в практике "социального партнерства".

О. Тид в работе «Искусство администрирования» (1967) сформулировал концепцию «качества трудовой жизни» и выдвинул идею о том, что рабочим целесообразно продавать акции предприятий, на которых они работают, что будет стимулировать их производительность, повышать удовлетворенность и лояльность, заинтересованность в росте прибылей предприятий.

Говоря об эволюции идеи о социальной ответственности бизнеса, нельзя не отметить и заслуги мировой социал-демократии, которая сыграла важную роль в "социализации" либерально-рыночного капитализма, исправлении его несправедливостей, внесла в рыночную экономику элементы социального регулирования и социального партнерства. Действуя в рамках возможного, социал-демократы пытаются сочетать высокий уровень социальной защищенности трудящихся и неолиберальные методы управления экономикой.

Важную роль в деле распространения социальной ответственности бизнеса играет Международная организация труда. Созданная в 1919 г. на основе принципов социального партнерства, МОТ обладает уникальной трехсторонней структурой, включающей представителей правительств, работодателей и трудящихся. Она содействует социальному диалогу, направляет свою деятельность на разработку и внедрение минимальных стандартов в области социально-трудовых отношений, которые закрепляются в конвенциях и рекомендациях МОТ.

Успех в реализации концепции социальной ответственности во многом зависит от позиции, активности и роли профсоюзов как самой массовой общественной организации трудящихся. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) в резолюции Учредительного Конгресса (2006) поддержала инициативу ООН о развертывании кампании по распространению Глобального Договора о социальной ответственности бизнеса [2]. МКП направляет свои усилия на воплощение в жизнь «Программы достойного труда», которую считает основной задачей на ближайшие десятилетия. МКП призывает мировое сообщество найти необходимые ресурсы, чтобы обеспечить трудящимся качественные рабочие места, справедливую заработную плату, достаточный уровень социальной защиты, реализацию прав в сфере трудовых отношений.

Таким образом, зарождение и развитие идеи о социальной ответственности бизнеса является не хитроумным ходом бизнес-пиарщиков и

государственных чиновников, стремящихся переложить на бизнес решение социальных проблем (хотя то и другое в определенной степени все же присутствует), а закономерным результатом развития производства и социально – трудовых отношений.

В настоящее время о социальной ответственности бизнеса пишут многие – государственные чиновники, бизнесмены, общественные деятели, ученые и журналисты. Часто употребляется словосочетание «концепция социальной ответственности бизнеса», хотя именно концепция в научном понимании - как система взглядов на процессы и явления в природе и в обществе, идейно и содержательно целостное, аргументированное, последовательное и завершенное изложение оригинальной научной теории или версии – в публицистических и научных выступлениях пока не просматривается. Более того, наметилась тенденция свести концепцию социальной ответственности бизнеса к благотворительности и охране окружающей среды. Не умаляя значение этих, безусловно, важных направлений деятельности, считаем необходимым подчеркнуть, что социальная ответственность бизнеса ими отнюдь не ограничивается.

Разрабатывая концепцию социальной ответственности бизнеса как систему научно обоснованных понятий, принципов, положений и выводов, мы выделяем следующие компоненты:

- определение понятия;
- цели;
- принципы;
- формы проявления;
- основные направления реализации;
- институционально-организационный механизм реализации;
- способы оценки и отчетности.

Общепринятого определения СОБ пока еще нет. Обобщив накопленный практический опыт и результаты научных исследований, предлагаем такую формулировку:

*социальная ответственность бизнеса – это направленная на устойчивое развитие активная позиция субъекта предпринимательской деятельности по добросовестному выполнению международных и государственных нормативно–правовых актов и заключенных в рамках социального партнерства соглашений, технических, экологических и социальных стандартов, а также принятых на себя дополнительных обязательств по удовлетворению экономических и социальных потребностей внутренних и внешних заинтересованных лиц – собственников, работников, деловых партнеров, потребителей, местных жителей и общества в целом.*

Целями СОБ являются:

- *устойчивый экономический рост,*
- *общественное согласие,*
- *развитие человеческого потенциала.*

Практика реализации СОБ, несмотря на свою относительную молодость, уже выработала определенные принципы, среди которых прежде всего необходимо отметить такие:

- баланс интересов государства, бизнеса и трудящихся;
- соблюдение правовых норм и стандартов;
- добросовестное исполнение соглашений, заключенных в рамках социального партнерства;
- рациональность использования ресурсов (материальных, финансовых, интеллектуальных, людских);
- добровольность принятия и выполнения дополнительных социальных обязательств, не предусмотренных законодательством;
- разнообразие форм и методов реализации;
- отчетность и открытость к диалогу с заинтересованными лицами.

Формой проявления КСО во внешней среде является *корпоративное гражданство*, основные направления реализации которого заключаются в следующем:

- развитие традиций честного предпринимательства, отказ от теневых сделок и оффшорного бизнеса;
- содействие укреплению правового государства, развитию гражданского общества, политической демократии, социального диалога;
- обеспечение безопасности и качества продукции;
- охрана природы и ресурсосбережение: программы по экономному использованию природных ресурсов, предотвращению загрязнения окружающей среды, организации экологически безопасного производства;
- взаимодействие с местными органами власти и общественными организациями с целью развития местного сообщества, участие в осуществлении социальных проектов на соответствующих территориях, развитии инфраструктуры, транспорта, связи, инженерных сетей и коммуникаций;
- благотворительность – материальная поддержка научных, культурных, просветительских, спортивных программ и акций, сохранение объектов культурно-исторического значения, помощь малообеспеченным гражданам;
- добровольческая деятельность работников по охране общественного порядка, благоустройству территорий, просветительству, научно-техническому и художественному творчеству;
- пропаганда идей о корпоративной социальной ответственности.

Формой проявления КСО во внутренней среде является *корпоративная социальная политика*, основные направления реализации которой заключаются в следующем:

- обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- достойная оплата труда, обеспечивающая повышение уровня жизни работников на основе роста производительности труда, использование мотивационных форм оплаты, участие работников в прибылях;

- соблюдение прав трудящихся в области социально-трудовых отношений, социальное партнерство, гарантия свободы деятельности профсоюзов;
- обеспечение занятости путем сохранения существующих и создания новых рабочих мест;
- развитие человеческого и социального капитала: повышение образовательного уровня и профессиональной подготовки кадров; утверждение в деловой практике отношений, основанных на гражданской ответственности, честности, взаимном доверии, высокой морали и этике;
- внедрение «производственной демократии» - привлечение к участию в управлении предприятиями рядовых акционеров и наемных работников, продажа акций работникам предприятий, включение их представителей в состав правления и ревизионной комиссии акционерного общества;
- предоставление работникам дополнительного «социального пакета», оказание работникам предприятий разнообразных социальных услуг, прежде всего в сфере охраны здоровья, отдыха, досуга; содействие в улучшении жилищно-бытовых условий работников; участие в программах медицинского, социального и пенсионного страхования;
- создание благоприятного морально-психологического климата, воспитание работников в духе гуманизма, высокой морали и социальной справедливости.

Концепция социальной ответственности бизнеса в современном понимании ассоциируется с развитием социально-ориентированной рыночной экономики и социального правового государства, политической и производственной демократии, становлением системы социального партнерства. Именно система социального партнерства является, по нашему убеждению, тем действенным институционально-организационным механизмом, который способен перевести благие пожелания о социальной ответственности бизнеса в плоскость реальных практических дел. Как свидетельствует мировой опыт, внедрение концепции социальной ответственности бизнеса возможно только на условиях социального

партнерства при эффективном взаимодействии «трех столпов» социума: государства, бизнеса и институтов гражданского общества, прежде всего профсоюзов как наиболее массовой общественной организации. Их действия в этом направлении находятся в диалектической взаимосвязи, взаимно дополняя, развивая и поддерживая друг друга: не может быть социальной ответственности бизнеса в социально безответственном государстве. С другой стороны, уровень социальной ответственности бизнеса в силу его ведущей роли в обществе является определяющим для государства. Но бизнес становится социально ответственным только под давлением гражданского общества. Любая конструкция обретает устойчивость при наличии не менее трех опор, поэтому усиленно распространяемая в последнее время неолибералами идея двустороннего государственно-частного партнерства вместо трехстороннего социального партнерства представляется нам весьма сомнительной.

Внедрение концепции КСВ нуждается в соответствующих методах ее оценки. Откликаясь на эту потребность, ряд предпринимательских и общественных организаций США и Западной Европы еще в 80-х годах прошлого века выступили с инициативой разработки правил отчетности о результатах деятельности бизнеса в экономической, экологической и социальной сферах. Инвестиционные фонды США и Великобритании стали при формировании портфелей ценных бумаг учитывать уровень социальной ответственности компаний-эмитентов, для чего начали разрабатывать соответствующие индексы. Базой для оценки уровня социальной ответственности корпораций стали их социальные и экологические отчеты. Первые из них появились еще в 70-е годы. Во Франции в 1970-е годы после масштабных забастовок был введенный стандарт Bilan Social, согласно которому компании с численностью персонала больше 300 человек должны были регулярно представлять отчеты о своей социальной политике. В Германии был введен аналогичный стандарт Sozialbericht, при этом отчеты предоставлялись на добровольной основе, но с 2004 г. стали обязательными для крупных компаний [3, С. 31-32].

В 1997 году при поддержке Программы ООН по охране окружающей среды (UNEP) была основана так называемая Глобальная Инициатива Отчетности (Global Reporting Initiative - GRI), в основу которой была положена триединая концепция устойчивого экономического, социального и экологического развития.

В 2006 г. была опубликована третья версия GRI - G3, которая содержит показатели экономической эффективности, экологической результативности, мероприятий по реализации «Концепции достойного труда», соблюдения прав человека, взаимодействия с обществом, качества продукции. Недостатком ее является громоздкость, излишняя описательность, которые, надеюсь, будут устранены при разработке новой версии G4.

В 1999 г. Институтом социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability) был разработан стандарт AA 1000 (Accountability 1000) который, в отличие от GRI, является стандартом не отчетности, а организации учета. Это набор рекомендаций, который определяет процедуры, которым компании должны следовать при ведении учета, составлении отчета, проведении аудита. Стандарты GRI и AA 1000 не предусматривают обязательного получения компанией официального подтверждения соответствия ее отчета установленным требованиям - достаточно самостоятельно объявить, что она ведет отчетность по стандарту GRI или AA 1000.

Для официального подтверждения статуса социально ответственной компании Международной организацией социальной отчетности (Social Accountability International) был разработан стандарт отчетности Social Accountability 8000 (SA 8000), который предусматривает проведение сертификации внешней аудиторской компанией, которая должна быть признана Международной организацией социальной отчетности [4, С. 87].

Особенностью отчетности по стандарту SA 8000 является то, что проведении аудита осуществляется опрос заинтересованных лиц (партнеров, потребителей, работников предприятия, представителей общественности). Если

аудит не дал позитивного результата о соответствии требованиям стандарта SA 8000, эксперты готовят рекомендации, которые помогли бы предприятию улучшить состояние дел. Стандарт становится, таким образом, не только средством оценки реального соблюдения социальных норм, но и инструментом оказания помощи проверяемой фирме.

В некоторых развитых странах Западной Европы отчеты о социальных аспектах деятельности предприятия являются обязательными и публикуются, как правило, ежегодно. Уже около 600 крупнейших корпораций мира систематически публикуют социальные отчеты. Существуют разные формы их распространения: размещение на интернет-сайте, публикация в СМИ, рассылка бизнес-партнерам и другим заинтересованным лицам.

Большим стимулом для распространения нефинансовой отчетности стал Глобальный договор ООН о социальной ответственности бизнеса, который предусматривает, что организация, присоединившаяся к ГД, должна ежегодно публиковать отчет о выполнении взятых обязательств на основе стандарта GRI. В течение первых пяти лет в отчете следует раскрывать выполнение хотя бы двух из четырех разделов ГД по выбору организации (права человека, трудовые отношения, экология, противодействие коррупции). После пяти лет членства в ГД в отчете должно быть отражено выполнение всех разделов договора. Непредставление отчета влечет исключение из числа членов ГД. По официальным данным по состоянию на 1 января 2011 года более 5300 участников из 130 стран опубликовали 7977 отчетов о выполнении Глобального договора ООН [5].

Нефинансовая отчетность дает возможность анализировать, сравнивать и оценивать результаты работы с точки зрения устойчивого развития и социальной ответственности и может стать важным элементом управления социально-экономическим развитием предприятия. Она также позволяет заинтересованным лицам получать информацию не только об экономических результатах, но и о социальных и экологических аспектах деятельности предприятия, точнее оценивать риски. Это, в свою очередь, будет

способствовать улучшению деловой репутации компаний, повышению ее привлекательности, расширению возможностей доступа к финансовым ресурсам.

В связи с этим возникает вопрос о совершенствовании методики оценки и отчетности по социальной ответственности бизнеса. Значения отдельных показателей не дают возможности в полной мере оценить уровень социальной ответственности предприятия в целом. Исследователями предпринимались попытки построения единого обобщающего показателя уровня социально-экономического развития и социальной ответственности предприятия, но, как свидетельствует анализ научной литературы, согласованного подхода пока еще не выработано. Предложенные методики оценки не отражают в полной мере разноплановость и многомерность явлений и процессов экономического и социального развития современного предприятия как сложной системы, функционирующего в условиях неопределенности его взаимодействия с внешней средой. Автор ведет исследования в данном направлении и надеется представить результаты в отдельной публикации.

### **Социальная ответственность бизнеса в Украине: трудные шаги становления**

Внедрение в практику украинского предпринимательства концепции социальной ответственности бизнеса имеет определенные особенности, обусловленные, прежде всего, глубоким социально-экономическим и политическим кризисом, длящимся на протяжении 20 лет, а также рядом других факторов. В результате реализации неолиберальной стратегии трансформации экономики Украины, которая включала «шоковую терапию», ускоренную приватизацию, либерализацию финансов и торговли, в первую очередь внешней, ВВП Украины за период 1992-1998 гг. сократился в 2,5 раза и после следующих девяти лет роста едва достиг 74,1% от уровня в 1990 г. Реальные доходы населения сократились в 3 раза [6, С. 6]. Уровень заработной платы в Украине ниже в 30-55 раз по сравнению с экономически развитыми

странами, в то время как производительность труда (ВВП по ППС в расчете на 1 работника) ниже в 5-6 раз, что свидетельствует о сверхэксплуатации трудящихся.

В Украине появился некий специфический феномен - работающие бедные. Во всех нормально развивающихся странах наличие работы всегда является гарантией достойного уровня жизни, в Украине же даже работая, можно пребывать в бедности, поскольку значительная часть работников (более 25%) получает зарплату ниже прожиточного минимума [7, С. 22].

Один из наиболее значимых негативных результатов либеральных реформ 90-х годов — поляризация доходов населения и социальный разлом общества. Согласно официальным данным, коэффициент дифференциации населения Украины по доходам ненамного превышает соответствующие показатели европейских стран. Однако компетентные эксперты считают, что данные официальной статистики не отображают реальное положение дел. Если учесть теневые доходы, то коэффициент дифференциации превысит 100 раз [8, С. 39]. Причем государство не только не принимает надлежащих мер для устранения вопиющего социального неравенства, но и усиливает его: размер государственных пенсий для депутатов Верховной Рады, прокуроров, судей и некоторых других категорий высшего чиновничества достигает 20 тыс. грн. в месяц, то есть превышает размер среднемесячной пенсии более чем в 20 раз [9].

Сложился порочный замкнутый круг: неэффективная экономика не позволяет в достаточной степени удовлетворять социальные потребности трудящихся, накапливать человеческий и социальный капитал, что, в свою очередь, тормозит поступательное развитие экономики.

Обострение социальных противоречий, поляризация бедности и богатства негативно влияют на общественную мораль, серьезно ослабили интерес к производительному труду, усиливают проявления эгоизма, корыстолюбия и жестокости, стремление к быстрому обогащению любой ценой. Падение нравственности чревато деградацией общества, усилением чувства страха и безвыходности, потерей уверенности в завтрашнем дне, последующим

усилением социальной напряженности до взрывоопасного уровня, что усиливает необходимость повышения уровня социальной ответственности бизнеса и государства.

В среде украинских предпринимателей концепция социальной ответственности бизнеса получила определенную известность. С 2006 г. благодаря усилиям представительства ООН в Украине проводится компания распространения Глобального договора о социальной ответственности бизнеса, к которому присоединились, по состоянию на конец апреля 2011 г., около 150 украинских участников. Однако среди них преобладают общественные организации, не осуществляющие предпринимательской деятельности, а также дочерние предприятия транснациональных корпораций, которые, как правило, не связаны со сферой материального производства. Только несколько крупных украинских предприятий присоединились к ГД - корпорации «Интерпайп», «Систем Капитал Менеджмент», «Индустриальный союз Донбасса», ЗАО «Оболонь» и «Киевстар» и др.

Нередко бывает так, что предприятие декларирует приверженность идее социальной ответственности, а на практике ограничивается благотворительными акциями, что ведет к деформации самого понятия социальной ответственности. Бизнес превратил идею социальной ответственности в средство саморекламы и заполнил информационное пространство сообщениями о собственных достижениях на ниве благотворительности и меценатства, продолжая при этом массово нарушать налоговое, трудовое, природоохранное и другие виды законодательства, активно использует операции с оффшорными компаниями с целью уклонения от уплаты налогов и вывоза капиталов за границу. Некоторые украинские компании приступили к публикации социальных отчетов согласно рекомендациям ГД, однако не придерживаются международных стандартов этой отчетности, ограничиваясь лишь распространением информации о благотворительных акциях.

Трудности в становлении в Украине системы социального партнерства и реализации концепции социальной ответственности объясняются как субъективными причинами, прежде всего доминированием неолиберальных теорий, так и объективными обстоятельствами, главное из которых – узость группы экономически успешных предприятий, способных выходить за рамки стратегии выживания. Хищническая приватизация породила не только неэффективных собственников, но и неэффективных работников. Украинским трудящимся присущи настроения социального отчуждения, пассивности и апатии, отсутствие активной гражданской позиции, готовности к практическим действиям в защиту своих прав и интересов.

Низкая социальная активность трудящихся, незрелость и разобщенность украинских профсоюзов, нечеткое представление о своей роли в обществе, формальный подход к заключению коллективных договоров и трехсторонних соглашений на национальном и региональном уровнях обуславливают недостаточную эффективность их действий и слабое влияние на принятие правительственных решений в сфере регулирования занятости, организации и оплаты труда, предоставления социальных гарантий. Поэтому вряд ли воплощение в жизнь концепции корпоративной социальной ответственности в Украине способно идти быстро, особенно если оно будет пущено на самотек и не будут создаваться условия и правила, его стимулирующие.

Идея социальной ответственности бизнеса стала одной из форм проявления общемировой тенденции к усилению социальной ориентации экономики. Зародившись в начале XX века, эта идея развивалась и укреплялась параллельно с развитием идеалов гуманизма, социальной справедливости, солидарности и к настоящему времени под воздействием объективных изменений в мировом общественном развитии сформировалась в концепцию, получила широкое признание и распространение.

## **Литература**

1. Гантт Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны. - М.: Соцэкгиз, 1923. – 242 с.
2. Официальный сайт Международной конфедерации профсоюзов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.ituc-csi.org/congress2006.html>
3. Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / За заг. ред. Щербініної Ю. – К.: Представництво ООН в Україні, 2010. – 84 с.
4. Фиглин Л. Модель управления качеством социальной ответственности организации // Проблемы теории и практики управления, 2003, № 2, С. 86 – 91.
5. UN Global Compact Participants - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>
6. 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.
7. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика // Людина і праця, 2006, № 7, С. 21-24.
8. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004. – 196 с.
9. Самые богатые пенсионеры Украины - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://realt.ua/Statti/0\\_Index.php?idn=40504/23.08.09](http://realt.ua/Statti/0_Index.php?idn=40504/23.08.09)