

## СТАЛИЙ РОЗВИТОК НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

*У статті розглянуто сутність концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та її роль у забезпеченні сталого розвитку в умовах глобальної нестабільності. Розкривається зміст КСВ, форми прояву, основні напрями реалізації, методи оцінки і звітності.*

*Ключові слова: глобалізація, сталий розвиток, корпоративна соціальна відповідальність, Програма гідної праці, соціальна звітність, соціальна політика підприємства, корпоративне громадянство.*

*В статье рассмотрены сущность концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) и ее роль в обеспечении устойчивого развития в условиях глобальной нестабильности. Раскрывается содержание КСО, формы проявления, основные направления реализации, методы оценки и отчетности.*

*Ключевые слова: глобализация, устойчивое развитие, корпоративная социальная ответственность, Программа достойного труда, социальная отчетность, социальная политика предприятия, корпоративное гражданство.*

*The essence of the concept of Corporate Social Responsibility (CSR) and its role in sustainable development in the context of global instability are considered. The content, forms, guidelines of implementation of CSR, methods of evaluation and reporting are reviewed.*

*Keywords: globalization, sustainable development, Corporate Social Responsibility, Decent work, social accountability, social policy, corporate citizenship.*

**Постановка проблеми.** Сучасна світова економічна криза продемонструвала вади ліберальної моделі глобалізації і активізувала пошук нових підходів до управління економікою на усіх рівнях, зокрема базовому – на рівні суб'єктів господарської діяльності. У сучасній економіці конкурентоспроможність окремих підприємств і національного господарства у цілому визначається насамперед якістю робочої сили, що дедалі більше перетворюється на визначальний чинник економічного і соціального розвитку. Необхідність нагромадження людського і соціального капіталу сприяло

формуванню концепцій сталого розвитку, людського розвитку, гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, які стали помітними досягненнями сучасної економічної і громадської думки.

**Аналіз публікацій.** Серед наукових публікацій, присвячених питанням сталого розвитку і КСВ, слід відмітити колективні монографії учених Інституту економіки промисловості НАН України [1, 2], а також декілька наукових монографій і статей, присвячених дослідженню соціальних аспектів діяльності підприємств, в яких розглядалися питання сталого розвитку і КСВ [3, 4]. Серед закордонних публікацій слід насамперед відмітити праці відомого російського ученого, головного наукового співробітника Інституту світової економіки і міжнародних відносин РАН д.і.н., професора С.П. Перегудова [5], а також монографію Х. Барлыбаева [6]. Однак у більшості літературних джерел питання впровадження сталого розвитку, Програми гідної праці і КСВ розглядаються відособлено, що викликає необхідність подальших досліджень їх взаємозв'язку.

Мета даної публікації - розглянути сутність корпоративної соціальної відповідальності та її роль у забезпеченні сталого розвитку в умовах глобальної нестабільності, показати зміст КСВ, основні напрями її реалізації, методи оцінки результатів, запропонувати рекомендації щодо їх вдосконалення.

**Виклад результатів дослідження.** Основоположною ідеєю концепції сталого розвитку, яка була проголошена ООН керівним принципом дій міжнародних інституцій, урядів, корпорацій і громадських організацій у ХХІ ст., є усвідомлення різниці між економічним *зростанням*, що спрямоване на збільшення кількісних показників, і *розвитком*, що розуміється як якісні зміни завдяки удосконаленню техніки, технологій, методів управління. Концепція сталого розвитку, яка стала відповіддю наукової і громадської думки на наслідки асоціальної моделі необмеженого економічного зростання, виходить із взаємозв'язку економічної, соціальної й екологічної складових прогресу.

*Економічна складова* сталого розвитку полягає в оптимальному використанні обмежених ресурсів, скороченні марнотратного надспоживання

та застосуванні природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій. *Соціальна складова* сталого розвитку орієнтована на досягнення стабільності, людський розвиток, збереження соціальних і культурних систем, пом'якшення соціальної напруженості. *Екологічна складова* сталого розвитку має забезпечувати стабільність біологічних і фізичних систем, передбачає охорону природи і ресурсозбереження шляхом економного використання природних ресурсів, запобігання забрудненню навколишнього середовища, організації екологічно безпечного виробництва.

Взаємозв'язок трьох складових сталого розвитку підтверджують результати досліджень світового і вітчизняного досвіду. Оцінка тісноти взаємозв'язку рейтингів країн за Індексом конкурентоспроможності (за методикою Всесвітнього Економічного Форуму) та Індексом людського розвитку (за методикою ООН) за допомогою парного коефіцієнта рангової кореляції Спірмена показала суттєве позитивне значення (0,853) [2, С. 354].

На межі тисячоліть Міжнародна організація праці (МОП) формулювала і почала поширювати Програму гідної праці, яка спрямована на захист прав та інтересів трудящих з чотирьох головних напрямів:

- забезпечення продуктивної зайнятості;
- дотримання прав працівників у трудовій сфері;
- соціальний захист працівників та їх родин;
- соціальний діалог.

Продуктивна зайнятість передбачає:

1. Доступність продуктивної та значимої праці.
2. Створення безпечних і здорових умов праці.
3. Гідну оплату праці, що дає змогу отримувати прийнятний заробіток для утримання себе і своєї родини.
4. Можливість розвитку професійних навичок, перспективи особистісного розвитку, самостійність на роботі.

Дотримання трудових прав працівників передбачає наявність розвиненого трудового законодавства, яке ґрунтується на принципі верховенства права і охоплює право на труд, професійну освіту і профорієнтацію, збереження людської гідності на роботі, поваги до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці тощо.

Соціальний захист має забезпечувати інтереси працівників та їх родин у разі втрати або зниження доходів через безробіття або травмування, передбачає право на соціальне, медичне та пенсійне страхування і забезпечення. Це досягається розвитком державних, місцевих і корпоративних систем охорони здоров'я, соціального і пенсійного страхування.

Соціальний діалог передбачає право на об'єднання, створення органів представництва працівників і роботодавців, ведення колективних переговорів.

Світовий досвід свідчить, що сталий розвиток і нагромадження людського капіталу, який являє собою головний чинник і разом з тим мету соціального прогресу, можливі лише при наявності належного рівня соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – держави, громадянського суспільства і, насамперед, бізнесу, враховуючи його провідну роль в умовах ринкової економіки. Ідея про соціальну відповідальність бізнесу отримала широке розповсюдження у другій половині ХХ століття, оскільки науково-технічна революція пред'явила нові високі вимоги до якості робочої сили, що обумовило зацікавленість бізнесу у розвитку і нагромадженні людського капіталу.

Погляди на соціальну відповідальність бізнесу розвивалися у гострої боротьбі з неоліберальними ідеями «чистого ринку» і «мінімальної держави», концепцією «компанії власників» (shareholders company), згідно з якими головною і, по суті, єдиною метою корпорацій є максимізація прибутку для збільшення капіталізації і виплати акціонерам високих дивідендів. Ліберали відстоюють мінімізацію оподаткування бізнесу як найважливіший спосіб підвищення його конкурентоспроможності. Результатом реалізації подібних

установок, що отримали назву «рейганоміка» і «тетчерізм», стало стримування зростання зарплати, скорочення соціальних витрат і стимулювання попиту за допомогою споживчого кредитування і неконтрольованої емісії долару США, що насамкінець призвело до сучасної світової економічної кризи.

Теоретичними основами концепції КСВ стали новітні досягнення економічної і громадської думки – теорія людського капіталу, концепція сталого розвитку, Програма гідної праці. Концепція сталого розвитку виникла як відповідь міжнародної спільноти на негативні соціальні наслідки реалізації ліберальної моделі глобалізації, в результаті чого світова економіка набула спекулятивного характеру, скоротилися світові темпи економічного зростання у розрахунку на душу населення, збільшився розрив між багатими і бідними країнами. Відбувається наростання соціально-економічної нестабільності та військово - політичної напруженості, загострюється боротьба за природні ресурси, включаючи території, розпалюються міжетнічні і міжконфесійні конфлікти, поглиблюється екологічна криза.

Соціально-економічне явище «соціальна відповідальність бізнесу» на протязі ХХ століття еволюціонувало від ідеї, що висловлювалася окремими підприємцями і дослідниками і трактувалася виключно як благодійність, до загальноновизнаного принципу корпоративного управління, і в теперішній час формується у концепцію, тобто систему наукових поглядів на процеси й явища в суспільстві. Незважаючи на наявність досить великої кількості публікацій, присвячених цієї проблематиці, загально призначеного визначення корпоративної соціальної відповідальності поки ще немає, і ми запропонували таке:

*корпоративна соціальна відповідальність - це спрямована на сталий розвиток активна соціальна позиція підприємства, що включає сумлінне виконання законодавства, стандартів і угод із соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань по задоволенню економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб, місцевих громад і суспільства у цілому [7, С. 114].*

Автор відзначає дві форми прояву корпоративної соціальної відповідальності: у внутрішньому середовищі – корпоративна соціальна політика, у зовнішньому – корпоративне громадянство [2, С. 465].

Вельми важливим питанням реалізації концепцій сталого розвитку, гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності є оцінка результатів, оскільки це потребує формування спеціальної системи вимірів для кількісного і якісного оцінювання цього складного процесу на різних рівнях – від глобального до локального. Вирішенням цієї проблеми займаються авторитетні міжнародні організації (ООН, МОП, ISO, Світовий банк, Європейська комісія, ОЄСР тощо), наукові колективи і окремі дослідники різних країн, у т.ч. України. Вже запропоновано більш ніж 20 методик оцінки і соціальної звітності, з них найбільше поширення отримали такі:

**1. Система звітності зі сталого розвитку GRI (GRI Reporting Framework),** яка розроблена у 1997 р. міжнародною організацією Глобальна Ініціатива Звітності (Global Reporting Initiative – GRI) за підтримки Програми ООН з навколишнього середовища (UNEP). Вона складається на основі показників, що об'єднані у 6 груп: прямий економічний вплив, вплив на оточуюче середовище, заходи з реалізації «Концепції гідної праці», права людини, суспільство, відповідальність за продукцію. Підприємство може складати звіт не за усіма показниками, а за вибором. Залежно від кількості показників звіту надається рейтинг А, В, С, і якщо компанія пройшла аудит сертифікованою GRI організацією, вона одержує рейтинг А+, В+, С+ [8].

Стандарт звітності зі сталого розвитку GRI є найбільш повним у світі керівництвом для допомоги організаціям у соціальному звітуванні. Його недоліком є громіздкість, зайва описовість, які, сподіваємося, будуть усунені при розробці нової – четвертої – версії Посібнику G4, що має бути наближеним до принципів Глобального договору ООН.

**2. Звітність про прогрес у реалізації Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність.**

Єдино визначеної структури звіту не передбачено, але він повинен містити такі основні елементи:

- а) заяву про підтримку Глобального договору;
- б) опис практичних дій (зобов'язань, політики, заходів і проектів) для реалізації принципів ГД;
- в) результати, що оцінені, наскільки це можливо, із використанням показників GRI.

За офіційними даними Глобального договору ООН станом на 1 жовтня 2012 р. більш ніж 8000 підприємств і організацій з 135 країн (у т.ч. 150 із України) опублікували більш ніж 8000 звітів про прогрес у реалізації ГД [9].

**3. Стандарт соціальної звітності SA 8000:2008** був розроблений у 1998 р. Міжнародною організацією соціальної звітності (Social Accountability International - SAI), яка активно співпрацює з МОП та іншими міжнародними організаціями, тому в методологічну основу цього стандарту закладені відповідні конвенції МОП. Даний стандарт встановлює критерії для соціальної звітності підприємств по таких аспектах: умови праці; охорона здоров'я, свобода створення професійних об'єднань і укладення колективного договору; системи управління; робочий час; оплата праці; дискримінація; рівна оплата чоловічої і жіночої праці; дисциплінарні стягнення; неприпустимість застосування дитячої або примусової праці, але не стосується інших сторін соціальної відповідальності бізнесу [10].

**4. Міжнародний стандарт звітності із соціальної відповідальності ISO 26000:2010** був розроблений Міжнародною організацією із 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. Стандарт ISO 26000:2010 визнає необхідність систематичного аналізу рівня корпоративної соціальної відповідальності, але не пропонує конкретної методики, орієнтує підприємства

на описовий характер соціальних звітів [11]. 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 розвитку ISO 26000.

**5. Міжнародний стандарт нефінансової звітності AccountAbility 1000 (AA1000)** був розроблений у 1999 р. Британським Інститутом соціальної і етичної звітності (Institute of Social and Ethical Accountability). В останньої редакції 2008 р. були розроблені три нових стандарти для використання організаціями за вибором:

AA1000APS (загальні принципи звітності);

AA1000AS (звітність зі сталого розвитку);

AA1000SES (звітність із залучення зацікавлених сторін) [12].

Організація AccountAbility 1000 зосереджена на перевірці звітів щодо сталого розвитку, соціальної відповідальності і залученні зацікавлених сторін, побудована на членстві і відкрита для приєднання. Існують членські внески. У теперішній час створена міжнародна мережа AccountAbility 1000 у 20 країнах.

Впровадження концепції сталого розвитку на засадах соціальної відповідальності вельми актуально для України, яка переживає глибоку і довготривалу соціально-економічну кризу з початку 1990-х років. Вважається, що основними складнощами просування підприємств України на шляху до сталого розвитку є обмеженість ресурсів, гострота проблем, пов'язаних з перехідним періодом соціально-політичних і економічних перетворень, застарілі структура і низький технологічний рівень промисловості. Все це, безумовно, так, але основною перепорою сталому соціально-економічному розвитку є, на наш погляд, брак соціальної відповідальності з боку керівників державної влади, бізнесу і громадянського суспільства. Колишні керівники держави свідомо проводили у 1990 роках необґрунтовану політику з реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки за рецептами МВФ, яка



включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі. Це завдало непоправної шкоди соціально-економічному розвитку країни, внаслідок чого вона була відкинута на 30 - 50 років назад.

**Висновки.** Необхідною передумовою досягнення сталого розвитку є належний рівень соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – держави, громадянського суспільства і, насамперед бізнесу, враховуючи його провідну роль у суспільстві. Але стан соціальної відповідальності бізнесу в Україні поки ще не відповідає вимогам сьогодення. Для розв'язання існуючих у цієї сфері проблем пропонуємо:

Активізувати роботу з розробки української моделі корпоративної соціальної відповідальності, яку, на наш погляд, доцільно зосередити у Національній тристоронній соціально-економічній раді із запрошенням представників науки і громадськості, при тому розумінні, що впровадження корпоративної соціальної відповідальності має бути спрямоване насамперед на:

- Впровадження концепції гідної праці, що передбачає продуктивну зайнятість, створення безпечних і сприятливих умови праці та її справедливую оплату, участь працівників у прибутках підприємств і управлінні, удосконалення соціально-трудова відносин;
- Розвиток соціального партнерства на всіх рівнях - домагатися надання тристороннім угодам статусу нормативних актів, підвищувати їх значення у суспільному житті.

Реалізація концепції сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності здатна принести вагомий економічний і соціальний ефект, але це не станеться само собою, без спільної наполегливої праці органів державної влади, підприємців і громадянського суспільства.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е., Черных Е.В. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: Монография /НАН України. Институт

- економики промшленности. – Донецк: ИЭП НАН Украины; ДонУЭП, 2008. – 137 с.
2. Новикова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Монографія: НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – 534 с.
  3. Управління соціальним розвитком промислових підприємств. Монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. — 160 с.
  4. 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 ХНЄУ, 2010.- 324 с.
  5. Перегудов С.П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и мировые реалии. – М.: ИМЭМО РАН, Прогресс-Традиция, 2008. – 448 с.
  6. Барлыбаев Х. Человек. Глобализация. Устойчивое развитие. – М.: РАГС, 2008. – 321 с.
  7. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011, № 2, С. 113 – 118.
  8. G3.1 REPORTING GUIDELINES - [Електроний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.globalreporting.org>
  9. UN Global Compact Participants - [Електроний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>
  10. SA8000@:2008 Standard [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.sa-intl.org>
  11. ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.iso.org/iso/iso26000>
  12. AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 // <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>