

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Лебедєв І.В.

SOCIAL CORPORATE RESPONSIBILITY AS A FACTOR OF DECENT WORK

Lebedyev I.V.

Розглянуто сутність концепцій гідної праці та корпоративної соціальної відповідальності, соціально-економічні передумови їх виникнення, взаємозв'язок і основні напрями реалізації. Проведено аналіз результатів впровадження гідної праці в Україні, висунуто пропозиції щодо його удосконалення, підкреслено необхідність взаємодії держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.

Ключові слова: гідна праця, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне партнерство.

Постановка проблеми.

У сучасних умовах характер і тенденції розвитку продуктивних сил визначаються насамперед якістю робочої сили, що дедалі більше перетворюється на головний чинник соціально-економічного прогресу. Необхідність розвитку та ефективного використання соціальних факторів економіки сприяла формуванню теорій людського капіталу, соціального капіталу, концепцій сталого розвитку, людського розвитку, гідної праці і корпоративної соціальної відповідальності, які стали помітними досягненнями сучасної економічної науки, були підтримані ООН та іншими провідними міжнародними організаціями і покладені в основу таких міжнародних ініціатив, як Програма розвитку ООН, Цілі розвитку тисячоліття тощо. В ряду цих важливих проектів особливе місце займають Програма гідної праці МОТ і всесвітній рух у підтримку Глобального Договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність. Це є відображенням розуміння того, що без належного рівня соціальної відповідальності корпорацій, які відіграють у сучасному суспільстві вельми важливу роль, неможливо домогтися розв'язання накопичених проблем, забезпечення гідної праці і на цій основі досягти сталого розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Розробка теоретичних та практичних аспектів концепцій корпоративної соціальної відповідальності та гідної праці знайшла відображення у важливих документах провідних міжнародних організацій останнього часу: Програмі ООН «Цілі розвитку тисячоліття» [1], Глобальному Договорі ООН про корпоративну соціальну відповідальність [2], Декларації МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації [3], Міжнародної конфедерації профспілок [4], національних об'єднань профспілок України [5] та Росії [6], а також у наукових працях дослідників України та інших країн. Серед останніх наукових публікацій слід відмітити насамперед колективну монографію під редакцією А.М.Колота [7], в якій соціальна відповідальність розглядається з різних позицій за суб'єктами (особистість, підприємство, органи державної влади, профспілки та інші інститути громадянського суспільства) і за рівнями (національний, місцевий, локальний). Д. Верба, досліджуючи корпоративну соціальну відповідальність як чинника економічної ефективності, звертає увагу на такі її прояви, як виплата справедливої заробітної плати і створення робочих місць, що є важливими аспектами гідної праці [8].

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

Метою даної статті

є розгляд сутності концепцій гідної праці та корпоративної соціальної відповідальності, аналіз результатів їх впровадження в Україні, розробка рекомендацій щодо його удосконалення.

Матеріали і результати дослідження.

Концепція гідної праці постійно перебуває в полі зору світової спільноти. Уряди багатьох країн світу спільно з організаціями роботодавців та профспілками приступили до розробки національних програм гідної праці. За рішенням МОП, яка була підтримана Міжнародною конфедерацією профспілок, щорічно 7 жовтня в усьому світі відзначається Всесвітній день дій за гідну працю.

Згідно з визначенням МОП гідна праця - це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [9, С. 567]. Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між трудящими і роботодавцями і складається з чотирьох блоків: продуктивна зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог.

Продуктивна зайнятість означає:

- доступність продуктивної і значимої роботи, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх охочих працевдатних осіб; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості;

- безпечні і здорові умови праці;

- гідна оплата праці, достатня для утримання себе і своєї сім'ї;

- безперервне підвищення кваліфікації, можливість професійного росту та особистісного розвитку.

Основою продуктивної зайнятості є правильна організація праці, що передбачає:

- обладнання робочих місць у відповідності з сучасними технологіями і стандартами безпеки;

- підбір і розстановку персоналу відповідно до вимог до рівня кваліфікації;

- 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.

Одна з основних складових гідної праці - гідна зарплата, яка:

- забезпечує економічну свободу працюючій людині і його сім'ї;

- дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації;

- відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці;

- створює базові основи для систем соціального страхового захисту та соціального 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, яке засноване на принципі верховенства права і включає право на працю;
- можливість отримувати професійну освіту і профорієнтацію, тобто повинні бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці.

Соціальний захист

передбачає систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття і каліцтва, право на 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. У додатковий соціальний пакет найбільш просунутих підприємств входять такі заходи, як індексація заробітної плати у зв'язку із зростанням споживчих цін у більшому розмірі, ніж це було передбачено тристоронніми угодами в рамках соціального партнерства, забезпечення працівників безкоштовним або частково оплачуваним харчуванням, путівками в санаторії, туристичні бази та будинки відпочинку, абонементами в спортивні установи, утримання в дитячих установах і багато іншого.

Соціальні блага можуть надаватися «в натурі» на об'єктах, що належать підприємству, або шляхом компенсації в грошовому еквіваленті відповідних витрат. Соціальний пакет є важливим чинником стимулювання працівників, тому порядок надання соціальних послуг та їх перелік повинні бути закріплені в колективному договорі.

Соціальний діалог

передбачає право на ведення колективних переговорів, спільного пошуку і прийняття рішень у разі виникнення трудових конфліктів, охоплює систему заходів, що забезпечують взаємозацікавлену співпрацю працівників і роботодавців, свободу діяльності профспілок, впровадження економічної демократії, у т. ч. залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами, що включає їх право на:

- отримання інформації про стан справ на підприємстві, про плани і рішення, адміністрації;
- делегування своїх представників до керівних органів підприємства з вирішальним або дорадчим голосом;
- внесення пропозицій з певних питань, які адміністрація зобов'язана розглянути і прийняти рішення.

Участь трудящих в управлінні підприємством може здійснюватися також у формі робочого контролю за діями адміністрації без прямого залучення до управління з правом вето на певні рішення адміністрації. Розвиток партнерських відносин між підприємцями та працівниками передбачає державну підтримку у вигляді прийняття законів про участь працівників в управлінні, створення соціальних фондів, які сприяють придбанню акцій працівниками, надання податкових пільг фірмам, практикуючим розподіл частини прибутку серед персоналу.

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 - належна продуктивність праці, кількість і якість продукції, відповідальність працівників, дотримання трудової дисципліни і правил техніки безпеки;
- для держави - ефективність економіки, наповнення та виконання бюджету, збереження соціальної стабільності через баланс інтересів працівників, роботодавців і суспільства.

Забезпечення гідної праці і впровадження корпоративної соціальної відповідальності є вельми актуальним завданням для

України,

яка знаходиться в стані розбудови соціальної ринкової економіки. Україна з 2008 р. є учасником загальносвітового руху за гідну працю, реалізує відповідні заходи і за сприяння МОП включена до десяти країн світу, де в період з 2009 до 2012 р. реалізувався проект «Моніторинг і оцінка прогресу в галузі гідної праці».

Результати цього моніторингу, а також статистичні дані свідчать про деякі позитивні зрушення, отримані завдяки тому, що після глибокої економічної кризи 1990-х років у період з 2000 до середини 2008 р. економіка розвивалася доволі високими темпами, що дозволило стабілізувати ситуацію на ринку праці, забезпечити випереджальне зростання заробітної плати, підвищити в цілому рівень соціального захисту населення.

Водночас модель соціально-економічного розвитку, яка проваджувалася урядом, не дозволила послідовно вирішувати нагальні суспільні проблеми, зокрема такі, як масштабна бідність, зменшення тривалості життя, вкрай несправедливий розподіл результатів праці та соціальне розшарування населення тощо. Це дало підстави Федерації профспілок України зробити у національній профспілковій доповіді висновок про кризовий стан гідної праці в Україні [10].

Внаслідок «ринкових перетворень» 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 2000 року безробіття почало скорочуватися - з 11,7% у 1999 р. до 6,4% у 2007 р., і соціально небезпечний рівень безробіття - 7% - був подоланий, але це сталося за рахунок зростання некваліфікованої зайнятості на 1,5 млн. осіб, внаслідок чого частка працівників найнижчої кваліфікації збільшилася з 16,9 % до 23,2 % [11, С. 3]. Для ринку праці України характерна висока питома вага прихованого безробіття, поширення нелегальної зайнятості, зростання вимушеної часткової зайнятості, яка збільшилася в період кризи і охопила 10–12 % сукупної робочої сили.

Криза 90-х років суттєво погіршила рівень життя трудящих, що не можна пояснити тільки економічними причинами: ВВП скоротився на 59,2%, тоді як реальна заробітна плата зменшилася у 3,8 рази, а реальні пенсії - у 4 рази. Це є свідченням неадекватних втрат економіки і народу, асоціальної політики держави і бізнесу. Мінімальна зарплата у 2001 р. була в 3 рази менше прожиткового мінімуму і досягла його лише 1.11.2009 р. В Україні з'явився специфічний феномен – працюючі бідні, причому до цієї категорії відноситься кожен п'ятий працівник. Частка оплати праці у ВВП зросла з 32,8% у 2000 р. до 41,9% у 2010 р., проте не досягла рівня 1990 р. (53,1%). Середньомісячна заробітна плата в Україні у 10–16 разів менше, ніж у розвинених країнах, і відстає навіть від країн Митного Союзу: у грудні 2010 року середня заробітна плата (у доларовому еквіваленті) становила у Росії - \$ 863, Казахстані - \$ 660, Білорусі - \$ 527, Україні - \$ 311 [12].

Основна причина цього – несправедливий розподіл економічних результатів на «капітал та працю». Науково доведено, що приріст на «капітал» в Україні майже вдвічі більший, ніж на «працю». У результаті норма експлуатації залишається доволі високою – 240%, хоча й скоротилася в період 2000–2007 рр. майже удвічі [10].

Низький рівень заробітної плати поглиблюється систематичними затримками з 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 зменшилася 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 [13, 14].

В останні 20 років спостерігається несприятливе положення з оновленням устаткування і модернізацією виробництва. Скорочення інвестицій в основний капітал реального сектору економіки привело до кризової ситуації із зносом основних фондів: у переробній промисловості він збільшився з 52,25% у 2000 р. до 66,8% у 2010 р. [15]. Строк експлуатації 96% виробничого устаткування перевищує 6 років, а 76% - більше 11 років. Прикриваючись фінансово-економічною кризою і відсутністю коштів, більшість роботодавців систематично не виконує у належних обсягах заходів із поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Саме тому щорічно зростає кількість підприємств як державної, так і недержавної форми власності зі

шкідливими та небезпечними умовами праці. За даними Держкомстату, понад 1,5 млн. працівників працюють в антисанітарних умовах збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищень рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці. На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної кількості працюючих. Загалом в усіх галузях економіки України 70,6% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства.

Низька якість робочих місць обумовлює зниження попиту на кваліфікованих працівників. З 2000 р. в Україні значно зменшилася чисельність технічних службовців (на 13%), фахівців (на 21%), операторів та складальників устаткування і машин (на 33%), кваліфікованих аграріїв (на 63%). Одночасно зросла чисельність низькокваліфікованих працівників, зокрема робітників з найпростішими професіями (на 34,6%). Відбувається професійна і соціальна деградація працівників: на виробництві існує понад 5 тис. професій, тоді як професійно-технічні навчальні заклади готують працівників лише для 550. Середньомісячні витрати роботодавців на професійне навчання працівників не досягають у середньому 4 грн. У результаті середня періодичність підвищення кваліфікації працівників скоротилася до одного разу в 11 років, тоді як у країнах ЄС - один раз на 1,5 – 2 роки.

Утвердження та забезпечення прав у сфері праці є основоположною складовою процесу розбудови правової соціальної держави. За роки незалежності в Україні створена досить потужна нормативна база, яка дозволяє цивілізовано вирішувати більшість проблем, які виникають у трудових та соціально-економічних відносинах, проте її не можна визнати такою, що повною мірою відповідає вимогам часу. Це чітко проявилось за умов економічної кризи, що призвело до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого часу, невиконання заробітної плати тощо. Збільшилась не тільки кількість порушень прав працівників, а й їх представницьких організацій – профспілок. Почастішали випадки втручання у діяльність первинних профспілкових організацій. Мають місце факти перешкоджання законній діяльності профспілок, у тому числі шляхом спонукання працівників до виходу із профспілок, а також створення «кишенькових» профорганізацій під контролем роботодавців, що є прямим порушенням Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і Конвенцій МОП.

Останніми роками відбувається доволі активний розвиток національного законодавства у сфері соціальних гарантій, але все ще відстає від загальноприйнятій практиці в інших країнах: Україна досі не ратифікувала жодної базової Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення, не приєдналася до Європейського кодексу соціального забезпечення.

З перших років незалежності Україна розпочала розбудову системи соціального партнерства згідно ратифікованим нею конвенціям і рекомендаціям МОП, інституційними органами якого на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада при Президенті України та аналогічні інституції на тристоронній основі в усіх областях, АР Крим, містах Києві та Севастополі. З 1992 р. на національному рівні укладається Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а з 1998 р. до цього процесу приєдналися і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Наразі укладено 90 галузевих і 27 територіальних угод та майже 95 тис. колективних договорів, якими охоплено 9,03 млн. найманих працівників, або 83,9% від загалу працюючих [16]. Такий рівень відповідає показникам охоплення працівників колективними угодами в країнах ЄС. Разом з тим, якщо оцінювати його за критеріями ефективності щодо досягнення позитивних результатів у сфері гідної праці, соціальний діалог не досяг бажаної мети. Особливо це проявилось в період фінансово-економічної кризи, коли показники зайнятості, реальної заробітної плати, пенсій та купівельної спроможності громадян зменшилися до рівня 2007 р.

Таким чином, всупереч задекларованим цілям розбудови України як соціальної держави, відбувається невпинне погіршення життєвих умов і розвитку людей, невиконання зобов'язань щодо впровадження гідної праці. 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» [11, С. 332].

Головною причиною цього, на думку автора, є брак соціальної відповідальності з боку держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства. В Україні не набув поширення всесвітній рух у підтримку Глобального Договору ООН про соціальну відповідальність бізнесу, до нього приєдналися лише 150 організацій, й то переважно з іноземним капіталом. Проглядається також тенденція направити впровадження корпоративної соціальної відповідальності в неоліберальне русло, робиться акцент на зовнішніх аспектах її прояву. У нечисленних опублікованих соціальних звітах та бізнес-кейсах з КСВ практично нічого не сказано про заходи щодо впровадження Програми гідної праці, розвитку соціального партнерства, співпраці з профспілками, участі трудящих в акціонерному капіталі та управлінні підприємствами, розвитку людського і соціального капіталу підприємств.

Висновки.

Підводячи підсумок вищевикладеного, можна зробити висновок, що сучасна економічна криза активізувала пошук шляхів побудови нової моделі економіки, яка дозволила б домогтися сталого розвитку на основі поєднання економічної ефективності та соціальної справедливості. Перед Україною гостро стоїть завдання: переламати негативні тенденції і вийти на шлях сталого соціально-економічного розвитку, що в сучасних умовах неможливо без накопичення і ефективного використання людського потенціалу. У цьому сенсі впровадження корпоративної соціальної відповідальності з метою забезпечення гідної праці набуває вельми важливого значення. У якості першочергових заходів вважаємо за доцільне наступне:

1. Посилювати соціальне спрямування моделі економічного розвитку.
2. Активізувати роботу з реалізації Програми гідної праці та впровадження корпоративної соціальної відповідальності, здійснювати постійний моніторинг.
3. Всіляко підвищувати роль соціального партнерства, підвищити статус Національної тристоронньої соціально-економічної ради, надати колективним угодам і договорам усіх рівнів значення нормативних актів, посилити відповідальність посадових осіб за їх виконання.
4. Продовжити роботу з розробки національної моделі корпоративної соціальної відповідальності та поширення соціальної звітності підприємств.

На закінчення відзначимо, що концепції гідної праці та корпоративної соціальної відповідальності не могли б стати настільки поширеними у світі, якби не було відповідних соціально-економічних передумов. Однак для втілення цих концепцій у життя належить докласти немало зусиль з боку держави, бізнесу і громадянського суспільства.

Л і т е р а т у р а

1. United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 18 September 2000 [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>
2. Глобальний Договір ООН о корпоративной социальной ответственности [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.htm>
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева. – 28 с. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org/publns>
4. Resolution on Decent Work. Adopted de the ITUC's Second World Congress (Vancouver, 21-25 June 2010) [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.ituc-si.org/IMG/pdf/WDDW_EN.pdf
5. Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу: програмна резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 № 63 – 7 [Електроний ресурс] /

Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini>

6. Програма ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». Принята 14 января 2011 года постановлением VII съезда ФНПР 14.01.2011 [Электронный ресурс] / Режим доступу: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>
7. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / За наук. редакцією д.е.н., проф. А.М. Колота - К.: КНЕУ, 2012. - 234 с.
8. Верба Д. Теоретичні основи дослідження соціальної відповідальності роботодавця // Україна: аспекти праці, 2013, № 2, С. 33-40.
9. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. Составитель Богатыренко З. С. – М: Дело и Сервис, 2007 г. - 752 с.
10. Національна профспілкova доповідь «Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя» [Електронний ресурс] / Режим доступу: // <http://www.ntser.gov.ua/assets/files/Plenar/nationodop>
11. 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.
12. Україна та країни СНД 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 106 с.
13. 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>
14. Праця України у 2010 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2011. - 325 с.
15. Статистичний щорічник України за 2011 рік/Державна служба статистики України– Київ: ТОВ «Аргуст трейд», 2012. – 558 с.
16. Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id

References

1. United Nations Millennium Declaration: Resolution adopted by the General Assembly 18 September 2000 // <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>
2. UN Global Compact on Corporate Social Responsibility // <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian>
3. The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. The International Labour Conference. June 10, 2008, 97th Session, Geneva // <http://www.ilo.org/publns>
4. Resolution on Decent Work. Adopted de the ITUC's Second World Congress (Vancouver, 21-25 June 2010) // http://www.ituc-si.org/IMG/pdf/WDDW_EN.pdf
5. Decent work - the basis of social welfare and economic progress: software resolution VI Congress of the Federation of Trade Unions of Ukraine from 24.03.2011 № 6z – 7 // <http://www.fpsu.org.ua/dokumenti-fpu>
6. The program FITUR "Decent work - the basis of human well-being and development of the country." Adopted on 14 January 2011 decision VII Congress of FITUR 14.01.2011 // <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>
7. Sotsialna vidpovidalnist: teoriya i praktika rozvitku: monografiya / Za nauk. redaktsieyu d.e.n., prof. A.M. Kolota - K.: KNEU, 2012. - 234 s.
8. Verba D. Teoretichni osnovi doslidzhennya sotsialnoyi vidpovidalnosti robotodavtsya // UkraYina: aspekti pratsI, 2013, # 2, S. 33-40.
9. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii, dokumentyi, materialyi. Sostavitel Bogatyirenko Z. S. – M: Delo i Servis, 2007 g. - 752 s.
10. Natsionalna profspilkova dopovid «Pratsya v Ukrayiny: neobhydnyy yakysnih zmyy dlya suspylnoyi effektivnosti ta gidnogo zhittya» // <http://www.ntser.gov.ua/assets/files/Plenar/nationodop>

11. Sotsialno-ekonomichniy stan Ukrayini: naslidki dlya narodu ta derzhavi: natsionalna dopovid / Za zag. red. V. M. Geytsya [ta in.]. - K.: NVTs NBUV, 2009. - 687 s.
12. Ukrayina ta krayini SND 2010: Statistichniy zbyrnik. – K.: Derzhavna sluzhba statistiki Ukrayini, 2011. – 106 s.
13. Statistichno-analitichniy oglyad stanu rinku pratsi u 2004 - 2011 rokah // Ofitsiyiniy sayt Derzhavnoyi sluzhbi statistiki Ukrayini // <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. Pratsya Ukrayini u 2010 rotsi: Statistichniy zbirnik – K.: Derzhavna sluzhba statistiki Ukrayini, 2011. - 325 s.
15. Statistichniy schoriIchnik Ukrayini za 2011 rik / Derzhavna sluzhba statistiki Ukrayini. – Kiyiv: TOV «Argust treyd», 2012. – 558 s.
16. Official Web Portal of the FPU // <http://www.fpsu.org.ua>

Лебедев И.В. Корпоративная социальная ответственность как фактор обеспечения достойного труда

Рассмотрена сущность концепций достойного труда и корпоративного социальной ответственности, социально-экономические предпосылки их появления, взаимосвязь и основные направления реализации. Проведен анализ результатов внедрения достойного труда в Украине, выдвинуты предложения по его усовершенствованию, подчеркнута необходимость взаимодействия государства, бизнеса и институтов гражданского общества.

Ключевые слова: достойный труд, корпоративная социальная ответственность, социальное партнерство.

The essence of the concept of decent work and corporate social responsibility, socio-economic background of their occurrence, interconnection and the main areas of implementation are considered. The analysis of the results of the implementation of decent work in Ukraine was made, put forward proposals for its improvement, emphasized the need for cooperation between the state, business and civil society institutions.

Keywords: decent work, corporate social responsibility, social partnership.

Лебедев І.В., к.і.н., доцент, докторант Одеського національного економічного університету
e-mail: igor240407@mail.ru

Рецензент

Стаття подано