

Олійник О. О., к.е.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

АНАЛІТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СФЕРІ ПРАЦІ УКРАЇНИ

В статті досліджено традиційні та інноваційні соціально відповідальні заходи компаній щодо найманих працівників. Проаналізовано найбільш поширені підходи до реалізації соціальної відповідальності в сфері праці України, де все більшої популярності набувають різноманітні програми соціального благополуччя персоналу. Визначено, що не всі компанії в Україні класифікуються як соціально відповідальні, зокрема через масові порушення з боку роботодавців.

Ключові слова: соціальна відповідальність, компанія, персонал, трудові відносини, праця, заробітна плата, робоче місце.

Постановка проблеми. Зовнішні та внутрішні виклики, які стоять перед Україною сьогодні, здійснюють суттєвий вплив на стан соціально-трудова відносин. Високий рівень тіньової зайнятості та зовнішньої трудової міграції, значна кількість працівників, зайнятих в небезпечних та шкідливих умовах праці, поширеність ризику виробничого травматизму, низький рівень оплати праці разом з заборгованістю з її виплати сприяють пошуку та впровадженню інноваційних інструментів управління персоналом. В цьому аспекті все більшого поширення набуває реалізація концепції соціальної відповідальності, яка спільно з економічним та екологічним аспектами містить також соціальну складову. Досвід вітчизняних компаній дозволяє стверджувати, що дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) є дієвим механізмом підвищення ефективності регулювання соціально-трудова відносин, сприяє підвищенню продуктивності праці, лояльності працівників та формування позитивного іміджу роботодавця на ринку праці. За таких умов виникає необхідність в дослідженні практичних аспектів реалізації соціальної відповідальності в сфері праці України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню теоретико-методологічних та практичних проблем реалізації соціальної відповідальності в сфері праці присвячені роботи багатьох науковців, зокрема: Д. Бакори, О. Герасименко, О. Грішнєвої, І. Жиглей, А. Коломита, Г. Міщук, О. Новікової, О. Охріменка, О. Попадюк, М. Саприкіної та



ін. Однак, незважаючи на значну кількість науково-методичних публікацій в цій царині, формування ефективної системи управління персоналом на засадах корпоративної соціальної відповідальності не набуло широкого поширення в бізнес-практиці суб'єктів господарювання в Україні. Відтак, дослідження сучасних підходів до реалізації соціальної відповідальності в соціально-трудовах відносинах України є актуальним науковим завданням.

Метою роботи є аналітичне дослідження реалізації соціальної відповідальності в сфері праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. За даними масштабного дослідження Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні [1] більшість компаній, а саме 83% опитаних роботодавців, реалізує політику соціальної відповідальності. При цьому істотної різниці за регіональним розподілом не виявлено.

Однак українські підприємці починають усвідомлювати, що вони не отримують кваліфікованих співробітників, які повністю віддаються роботі, створюючи продукт чи послугу високої якості. Ці підприємства починають діяти різним чином, їх можна поділити на такі групи:

1) відповідальні мимоволі – це здебільшого великі промислові підприємства, які в результаті приватизації отримали як навантаження до виробничих потужностей ще й турботу про соціальну інфраструктуру. Для них відповідальність трансформувалася, скоріше, в «обязаловку»;

2) відповідальні «дочки» – це представництва транснаціональних компаній, у корпоративних стратегіях яких для всіх країн прописаний внесок у сталий розвиток. Їхнє гасло: «Думай глобально, а дій локально»;

3) прогресивні українські компанії, які усвідомлюють бар'єри для довгострокового розвитку на ринку і намагаються трансформувати їх у можливості через механізми КСВ. Компанії цієї категорії зацікавлені в легітимізації свого бізнесу на Заході, де соціальна відповідальність уже давно є правилом, і звичайно вони розробляють і реалізують КСВ-стратегію інституціонально;

4) компанії-опортуністи – це бізнес-структури, для яких КСВ – це тренд і не більш ніж короткострокова діяльність при наявності бюджету. Для таких компаній КСВ є невід'ємною частиною PR-Стратегії й джерелом підвищення репутаційної вартості;

5) компанії-волонтаристи – власники або топ-менеджмент таких структур, виходячи з особистих переконань і моральних цінностей, воліють робити внесок у розвиток суспільства. Подібні компанії

рідко замислюються про стратегічну цінність внеску і часто віддають перевагу яскравим проектам;

б) старанні платники податків – компанії, які сам факт виконання законодавчих норм (таких, як сплата податків) вважають «соціально відповідальною поведінкою» в умовах України [2].

Найпоширенішими практиками впровадження КСВ у компаніях в Україні є трудові відносини: підвищення зарплати, виплата «білої» зарплати та премій. Майже половина компаній дають працівникам можливість працювати за гнучким графіком та реалізують програми з підвищення професійного зростання. В цьому аспекті важливим є те, що більшість респондентів (75%) розуміє соціальну відповідальність як політику розвитку і поліпшення умов праці персоналу. Майже для кожної четвертої компанії розуміння того, що КСВ сприяє поліпшенню репутації та допомагає підвищити лояльність персоналу, є головним стимулом впровадження КСВ [1].

Реалізація внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності в Україні здійснюється за допомогою різноманітних програм та інструментів. Варто зауважити, що впродовж останніх років перелік класичних складових внутрішньої КСВ, таких як охорона та безпека праці, розвиток персоналу, соціальний захист працівників, мотивація та стимулювання персоналу, участь в управлінні, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі тощо [3; 4] розширюється за рахунок інноваційних, зокрема:

- продуктивна зайнятість працівників;
- гідна оплата праці на основі зростання її продуктивності;
- виховання працівників у дусі гуманізму, соціальної справедливості і відповідальності;
- удосконалення соціально-трудова відносин, впровадження економічної демократії, соціальне адвокатування;
- соціальна звітність, соціальний аудит і контролінг;
- соціальний брендинг, соціальні комунікації, підтримка ділової репутації, корпоративна культура [5].

Однак найбільш поширеними соціально відповідальними заходами щодо працівників в Україні залишаються регулярне підвищення заробітних плат та виплата премій, чітке дотримання чинного трудового законодавства, надання можливості гнучкого графіку роботи (рис. 1).

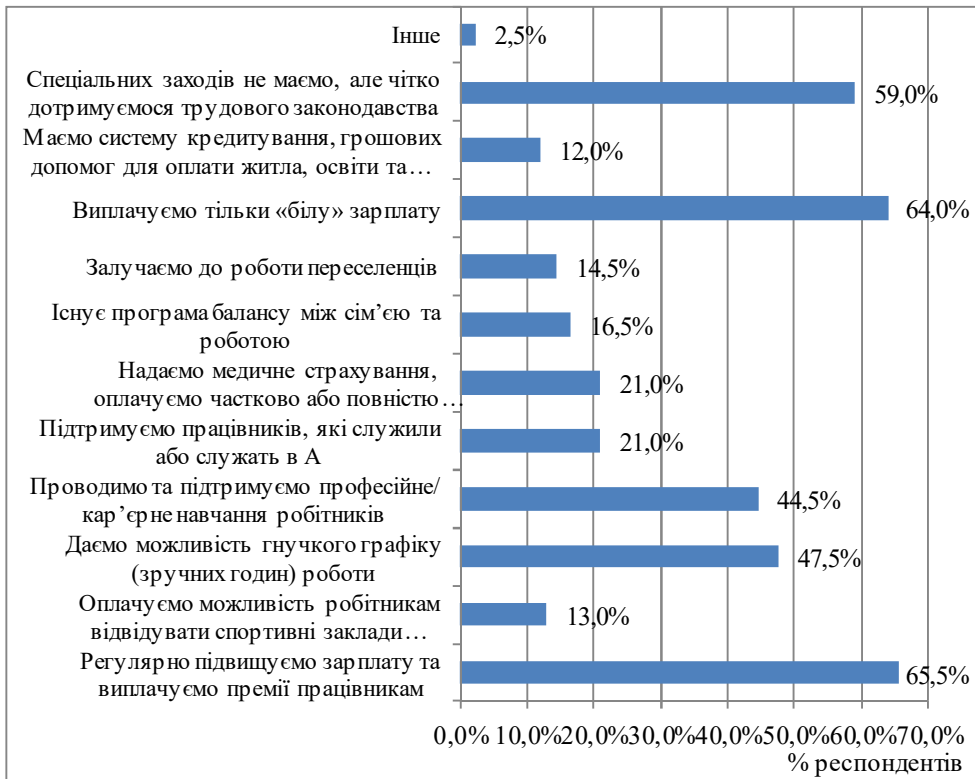


Рис. 1. Заходи для персоналу компаній в Україні
Джерело: складено за даними [1]

Водночас все більшої популярності набувають різноманітні програми соціального благополуччя, що реалізуються у компаніях України (рис. 2).

Так, за результатами Міжнародного дослідження Deloitte [6], майже третина опитаних компаній забезпечують можливість дистанційної роботи. Значна увага приділяється фізичному здоров'ю працівників, надаючи оздоровчі послуги в офісі, організовуючи групові заняття фітнесом та оздоровчі змагання. Кожний п'ятий роботодавець створює умови для здорових перекусів на робочому місці, а на територіях 16% респондентів присутні фітнес-центри.

Реалізація соціальної відповідальності у сфері праці нерозривно пов'язана з вигодами, які компанії очікують отримати внаслідок такої діяльності (рис. 3). Першу позицію в такому рейтингу займає підтримка позитивного бренду роботодавця: 31% компаній в Україні та 24% компаній у світі вважають цю мету основною при здійсненні соціально відповідальних заходів.

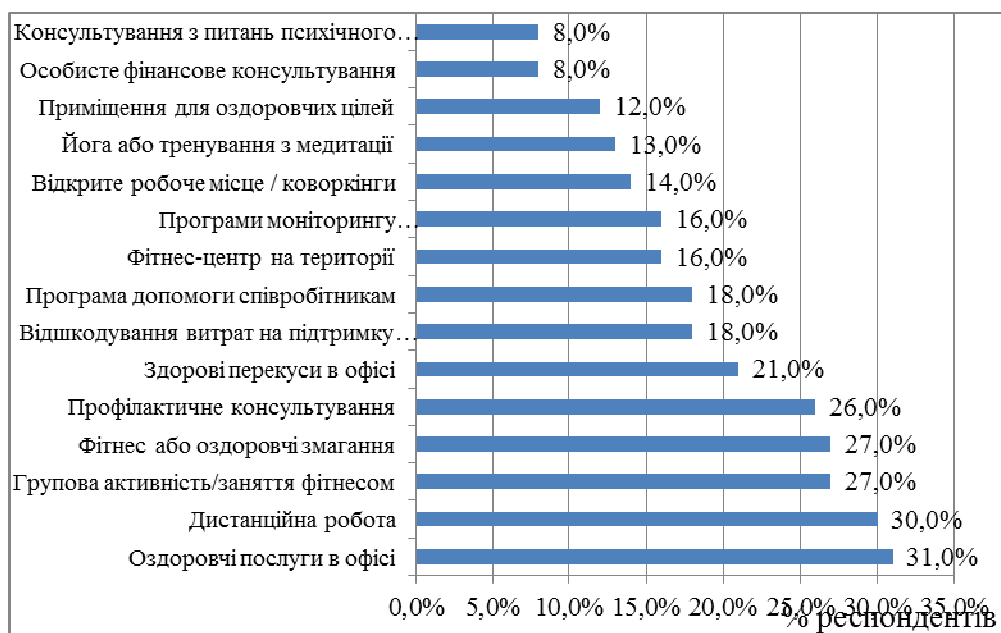


Рис. 2. Програми соціального благополуччя, що реалізуються у компаніях України
Джерело: складено за даними [6]

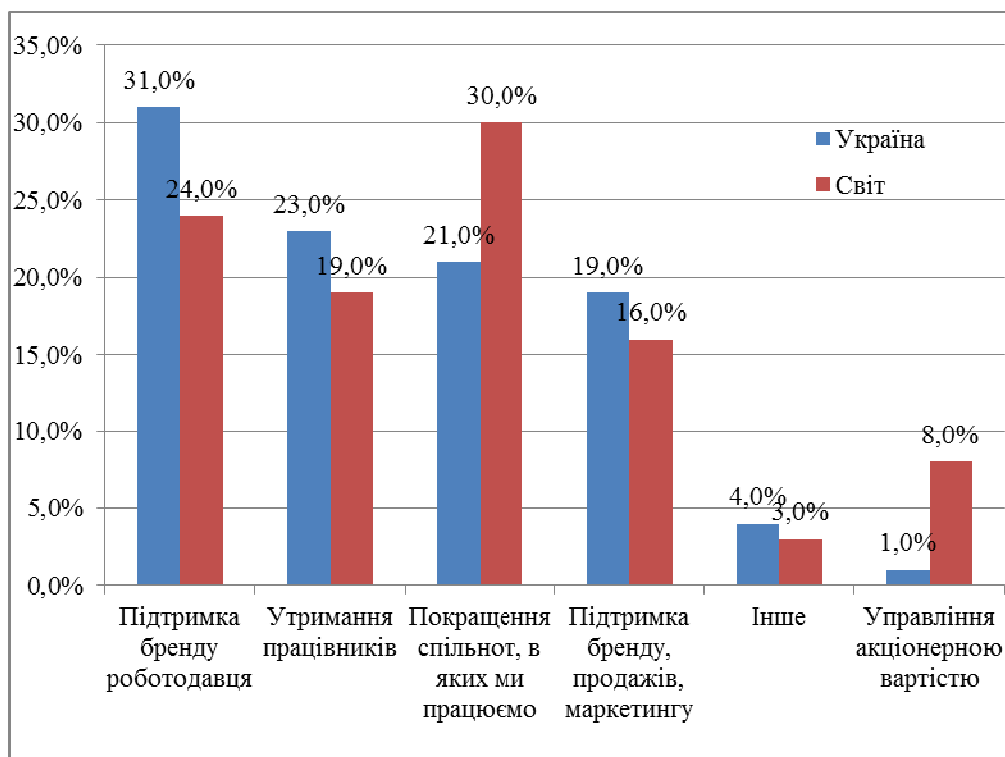


Рис. 3. Основна мета програм корпоративної соціальної відповідальності
Джерело: складено за даними [6]



На другому місці за важливістю знаходиться утримання працівників: кожен четвертий роботодавець в Україні реалізує свою КСВ для збереження та розвитку трудового потенціалу компанії. З цієї точки зору об'єктивним та необхідним є формування та впровадження конкурентного соціального пакету, складові якого відповідатимуть очікуванням найманих працівників.

Третю сходинку займає покращення життєдіяльності спільнот, на територіях яких працює компанія. Це завдання також тісно пов'язане з персоналом, оскільки для суб'єктів господарювання в Україні характерним є наймання працівників саме з числа місцевого населення.

Водночас не всі компанії в Україні можна класифікувати як соціально відповідальні. Ідеться про масові порушення з боку роботодавців, а саме:

- звільнення у зв'язку з тенденційно оформленими підставами (неодноразове невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника наявним вимогам за результатами атестації);

- примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації;

- одностороння зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних умов праці, примушування до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий);

- невиплата або несвоєчасна виплата заробітної плати;

- неповний розрахунок під час звільнення;

- запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців;

- праця понад норму без оплати або компенсацій [7, С. 26-27].

Так, протягом 2018-2019 років, як і в попередні роки, в Україні продовжує зростати заборгованість із заробітної плати. Цим порушуються права працівників на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, своєчасне одержання винагороди за працю. Заробітна плата є однією з головних економічних категорій, яка поєднує інтереси працівників, підприємців та держави і безпосередньо впливає на рівень життя населення. Котрий рік поспіль вкрай гострою та актуальною залишається проблема незабезпечення права на заробітну плату працівників збанкрутілих і ліквідованих підприємств. Зарплатні борги підприємств-банкрутів та економічно неактивних підприємств складають 1,2 млрд грн. (або 43% загального обсягу заборго-

ваності із заробітної плати) [8].

Висновки. Проаналізувавши тенденції реалізації соціальної відповідальності в сфері праці України можна зробити висновки, що сучасні компанії спрямовані на підтримку глобальних ідей щодо важливості соціальної відповідальності, однак рівень, напрями та соціально відповідальні програми перед працівниками різняться. За таких умов необхідно розробляти та впроваджувати механізми стимулювання розвитку соціальної відповідальності, створюючи нормативно-правові, організаційні та економічні умови для бізнесу, які б мотивували роботодавців бути соціально відповідальними відносно власних працівників.

1. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. К. : Видавництво «Юстон», 2017. 52 с. 2. Деліні М. М. Напрями підвищення корпоративної соціальної відповідальності українського бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки.* 2015. Ч. 1. Вип. 15. С. 118–122. 3. Лункіна Т. І., Широка А. І. Локальна соціальна відповідальність в аграрному секторі України. *Modern Economics* : електронне наукове фахове видання з економічних наук. 2018. № 9. С. 60–66. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/9-2018/lunkina.pdf> (дата звернення: 15.06.2019). 4. Олійник О. О. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах. *Демографія та соціальна економіка.* 2016. № 1 (26). С. 31–41. 5. Попадюк О. В. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті стратегічного розвитку підприємств харчової промисловості : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Чернівці, 2018. 244 с. 6. Тенденції у сфері управління персоналом — 2018. *Міжнародне дослідження Deloitte.* URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html> (дата звернення: 15.06.2019). 7. Колот А. М., Герасименко О. О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудова сфери. *Міжнародна економічна політика.* 2016. № 2 (25). С. 21–40. 8. *Зміцнення засад у сфері бізнесу та прав людини: драйвери для України* : збірник науково-практичних матеріалів міжнародного проекту / наук. ред. В. А. Устименко. Київ : НАН України, Інститут економіко-правових досліджень, 2019. 200 с.

REFERENCES:

1. Zinchenko A., Saprykina M. Rozvytok KSV v Ukraini: 2010–2018. K. : Vydavnytstvo «Iuston», 2017. 52 s. 2. Dielini M. M. Napriamy pidvyshchennia korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti ukrainskoho biznesu. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky.* 2015. Ch. 1. Vyp. 15. S. 118–122. 3. Lunkina T. I., Shyroka A. I. Lokalna sotsialna vidpovidalnist v ahrarnomu sektori Ukrainy. *Modern Economics* : elektronne naukove fakhove vydannia z ekonomichnykh nauk. 2018. № 9. S. 60–66. URL:



<https://modecon.mnau.edu.ua/issue/9-2018/lunkina.pdf> (data zvernennia: 15.06.2019). **4.** Oliinyk O. O. Realizatsiia korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti u trudovykh vidnosynakh. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2016. № 1 (26). S. 31–41. **5.** Popadiuk O. V. Sotsialna vidpovidalnist biznesu v konteksti stratehichnoho rozvytku pidpriemstv kharchovoi promyslovosti : dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04. Chernivtsi, 2018. 244 s. **6.** Tendentsii u sferi upravlinnia personalom — 2018. *Mizhnarodne doslidzhennia Deloitte*. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html> (data zvernennia: 15.06.2019). **7.** Kolot A. M., Herasymenko O. O. Defitsyt hidnoi pratsi yak hlobalna problema sotsialno-trudovoi sfery. *Mizhnarodna ekonomichna polityka*. 2016. № 2 (25). S. 21–40. **8.** *Zmitsnennia zasad u sferi biznesu ta prav liudyny: draivery dlia Ukrainy* : zbirnyk naukovo-praktychnykh materialiv mizhnarodnoho proektu / nauk. red. V. A. Ustymenko. Kyiv : NAN Ukrainy, Instytut ekonomiko-pravovykh doslidzhen, 2019. 200 s.

Oliinyk O. O., Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor
(National University of Water and Environmental Engineering, Rivne)

ANALYSING SOCIAL RESPONSIBILITY IMPLEMENTATION IN THE FIELD OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

The paper explores the traditional and innovative socially responsible actions of companies regarding their employees. The author analysed the most common approaches to implementing social responsibility in the sphere of employment in Ukraine. The most common practices of corporate social responsibility in Ukrainian companies include employment relations: salary increases, suggestions to pay officially declared salary and bonus payments. Almost half of companies give employees the opportunity to work flextime (flexible hours) and implement career development programmes. The research determined that a variety of social welfare programmes become more and more popular, particularly at least a third of companies provide remote job opportunities. The companies pay much attention to the physical health of employees, providing wellness services in the office, organising group fitness classes and wellness competitions. Every fifth employer creates conditions for healthy snacks in the workplace; moreover, there are fitness centres in the territories of 16% of respondents. Support of a positive employer brand appeared to be an important objective of introducing social responsibility for employees: 31% of companies in Ukraine and 24% of companies in the world consider this to be a key task in undertaking internal socially

responsible activities. Employee retention is ranked second in importance: every fourth employer in Ukraine implements their CSR in order to maintain and develop the company's employment potential. Improving the livelihoods of the communities in which the company operates has the third ranking. The paper determined that not all companies in Ukraine are classified as socially responsible, in particular because of widespread violations by employers.

Keywords: social responsibility, company, staff, employment relations, labour, employment, wages, salary, workplace.

Олейник Е. А., к.э.н., доцент (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

АНАЛИТИКА РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье исследованы традиционные и инновационные социально ответственные мероприятия компаний по наемным работникам. Проанализированы наиболее распространенные подходы к реализации социальной ответственности в сфере труда в Украине, где все большую популярность приобретают различные программы социального благополучия персонала. Определено, что не все компании в Украине классифицируются как социально ответственные, в частности из-за массовых нарушений со стороны работодателей.

Ключевые слова: социальная ответственность, компания, персонал, трудовые отношения, труд, заработная плата, рабочее место.
