

УДК 005.35:331.105

О. О. Олійник

*Національний університет водного господарства  
і природокористування (м. Рівне)*

## СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В РЕГУЛЮВАННІ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

У статті здійснено соціологічне дослідження корпоративної соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудовах відносинах. Визначено рівень її відповідності міжнародним стандартам за різними напрямками. Обґрунтовано висновки про найсуттєвіші проблеми в регулюванні ризиків у соціально-трудовах відносинах.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, рівень соціальної відповідальності, міжнародний стандарт, ризики, соціально-трудова відносина.

**Постановка проблеми.** Будь-яке підприємство прагне до максимальної ефективності, однак її досягнення неможливе без соціальної складової. Соціальна відповідальність сучасного бізнесу – це належна якість товарів та послуг, високий рівень безпеки виробництва, комфортні умови роботи персоналу. Це добровільний обов'язок підприємств здійснювати таку політику, приймати такі рішення і слідувати таким напрямкам діяльності, які бажані з точки зору цілей та цінностей суспільства. Водночас, використання концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та впровадження її принципів у діяльність підприємства є надійним інструментом, спрямованим на регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах (СТВ), підвищення мотивації персоналу, формування позитивного іміджу підприємства та бренду на ринку, налагодження постійної взаємодії із зацікавленими сторонами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у становлення, розвиток та дослідження корпоративної соціальної відповідальності зробили вітчизняні науковці, а саме: А.М. Колот, О.А. Грішнова, Н.М. Шмиголь, І.Г. Савченко та ін. Безумовно, накопичений сукупний потенціал теоретичних знань і практичного досвіду з досліджуваної проблеми має найважливіше значення для розвитку розуміння КСВ усіма стейкхолдерами. Проте результати сучасних досліджень не враховують той аспект, що КСВ є частиною системи регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах. Відтак

на сьогодні відсутні конкретні теоретичні і методологічні розробки, в яких були б обґрунтовані критерії та числові показники оцінювання соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах, поодинокими є також експертні оцінки, що не дозволяє об'єктивно виявити проблеми взаємовідносин партнерів.

**Метою** роботи є соціологічне дослідження корпоративної соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах та її відповідність міжнародним стандартам у цій галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Принципи корпоративної соціальної відповідальності викладені, зокрема, в стандарті SA 8000 "Соціальна відповідальність" [4], в якому закладені також основні напрями оцінювання соціальної відповідальності. Він побудований на таких же системних підходах, що і стандарти ISO 9000 (управління якістю) і ISO 14001 (управління охороною довкілля), проте істотно відрізняється від них за базовими значеннями показників оцінювання, які використовуються. По-перше, на відміну від стандартів ISO, в SA 8000 визначено порогові значення більшості показників діяльності: щоб забезпечити відповідність цьому стандарту, недостатньо просто наявності системи менеджменту. По-друге, стандарти ISO спочатку були розроблені на національному рівні, а потім уніфіковані, тоді як стандарт SA 8000 із самого початку був створений як міжнародний документ. По-третє, стандарт SA 8000 найбільше уваги приділяє правам працівників, у ньому надається більше значення проведенню бесід з персоналом, ніж у стандартах ISO.

Стандарт SA8000 містить вимоги щодо таких елементів системи соціальної відповідальності підприємства:

1) дитяча праця – виробництво не використовує працю працівників у віці до 15 років, мінімальний вік знижений до 14 років для країн, діючих у рамках Конвенції МОП № 138, за винятком країн, що розвиваються;

2) примусова праця – виключення примусової праці, включаючи кабалу або борг, заборона запоруки грошима або документами, які засвідчують особу працівника;

3) здоров'я і безпека – забезпечення безпечних і здорових умов праці, здійснення заходів із запобігання травматизму, регулярне навчання техніці безпеки працівників, створення системи для виявлення загроз здоров'ю і безпеці, доступ до вбиралень, душевих (ванних) кімнат і до питної води;

4) свобода асоціації і право на ведення колективних нарад – поважання права створювати профспілки і бути їх членом, можливість проведення колективних нарад, а там, де закон забороняє ці свободи, – сприяння об'єднанню і нарадам між працівниками;

5) дискримінація – заборона дискримінації за ознакою раси, касти, походження, релігії, інвалідності, статі, сексуальної орієнтації, політичних переконань, віку, виключення сексуальних домагань;

6) дисциплінарні заходи – заборона тілесних покарань, психічного або фізичного примусу, словесних образ;

7) робочий час – відповідно до чинного законодавства, але не більше 48 годин на тиждень, мінімум один вихідний день на тиждень, добровільні наднормові, оплачувані і такі, що не перевищують 12 годин на тиждень на регулярній основі;

8) оплата праці – заробітна плата виплачується за стандартний робочий тиждень і повинна відповідати законодавчим і галузевим стандартам, бути достатньою для задоволення основних потреб працівників і їхніх сімей, відсутність дисциплінарних відрахувань;

9) система управління людськими ресурсами – прагнення не лише пройти сертифікацію, але й інтегрувати стандарт у системи і методи управління.

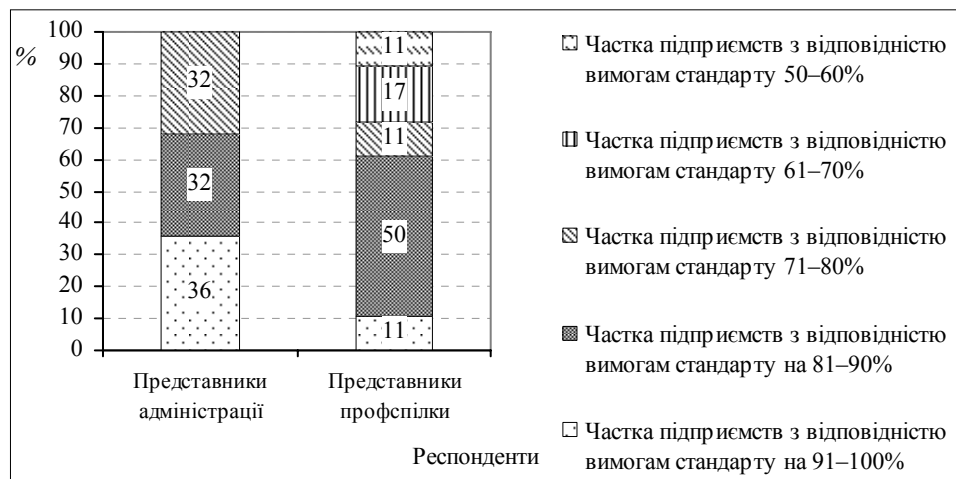
Однією з особливостей, яка відрізняє аудити із соціальної відповідальності, є те, що окрім традиційних інспекцій фактичної ситуації на підприємстві здійснюється опитування і вивчаються думки широкого кола зацікавлених осіб (не лише співробітників підприємства, але й представників громадськості в тому регіоні, де воно розташоване). Для цього проводяться інтерв'ю з цільовими групами. Суб'єктивна інформація, отримана в ході опитувань (наприклад, стосовно зловживань при наймі на роботу), узагальнюється і використовується для складання об'єктивних висновків.

На основі вимог соціальної відповідальності, які містяться в стандарті SA 8000, було проведено соціологічне дослідження соціальної відповідальності в регульованні ризиків у соціально-трудовах відносинах підприємств Рівненської області. Анкета для опитування містила 43 запитання, 42 з яких дублюють вимоги стандарту за 9 блоками, 1 – суб'єктивна оцінка респондентом соціальної відповідальності підприємства щодо своїх співробітників. На запитання відповідали як представники адміністрації, так і представники профспілок (на тих підприємствах, де вони присутні). Соціологічне дослідження проводилося протягом березня 2012 р. на 25 підприємствах різних видів економічної діяльності та форм власності, на 18 підприємствах було опитано представників профспілки.

За відповідями респондентів, найперше слід зауважити, що на жодному з досліджуваних підприємств соціальна відповідальність не відповідає вимогам стандарту SA 8000 на 100%. При цьому рівні відповідності на думку адміністрації та профспілок значно різняться (рис. 1).

Якщо на основі відповідей представників адміністрації найменший рівень відповідності становить близько 70% і розподіл майже рівномірний в межах 70–100%, то за відповідями представників профспілки найменше значення даного показника – лише половина відповідності і майже 30% підприємств не досягають 70-відсоткового рівня відповідності соціальної відповідальності вимогам стандарту SA 8000. Водночас, на 12% підприємств у від-

повідях представників профспілок рівень відповідності перевищує той, який зазначили у своїх анкетах представники адміністрації. Зокрема, роботодавець визнає, що на підприємстві відсутні гігієнічні умови для зберігання їжі, заробітна плата виплачується нерегулярно тощо, а представник профспілки це заперечує. Така ситуація може свідчити про недостатню обізнаність активу профспілки зі станом соціально-трудових відносин на підприємстві або ж про небажання визнавати наявні проблеми навіть в анонімному опитуванні. За таких умов наймані працівники не мають достатньо сильного захисника своїх трудових та соціальних інтересів і ефективного представника в договірному регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах.



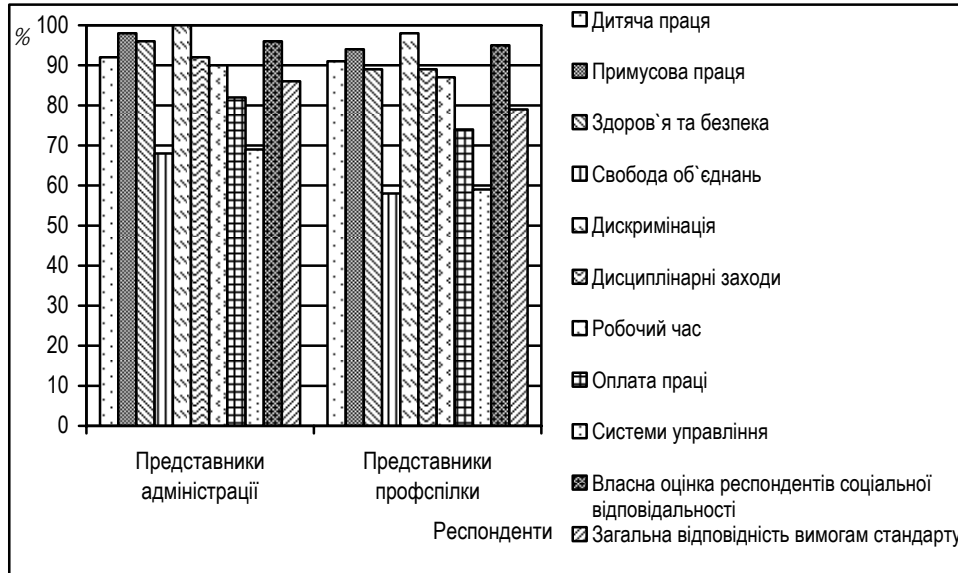
**Рис. 1. Розподіл підприємств за відповідністю соціальної відповідальності вимогам стандарту SA 8000**

Джерело: складено автором.

Щодо окремих блоків запитань, які характеризують соціальну відповідальність підприємств перед своїми працівниками (рис. 2), то лише у сфері дискримінації за різними ознаками на підприємствах забезпечено соціальну відповідальність на 100%. За всіма іншими положеннями стандарту рівень відповідності не досягає максимуму.

Найбільше проблем, як на думку представників адміністрації, так і представників профспілки, – в питаннях свободи об'єднань, робочого часу, оплати праці та системи управління. В середньому ж, за результатами соціологічного дослідження, відповідність соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту SA 8000, на думку адміністрації, становить  $\approx 86\%$ , на думку представників профспілки  $\approx 80\%$ . Такі значення показника підвищують ймовірність виникнення ризиків у соціально-трудових відносинах, сприяють погли-

бленню негативних тенденцій та підтверджують значні проблеми в ефективності їх регулювання.



**Рис. 2. Відповідність соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту**

Джерело: складено автором.

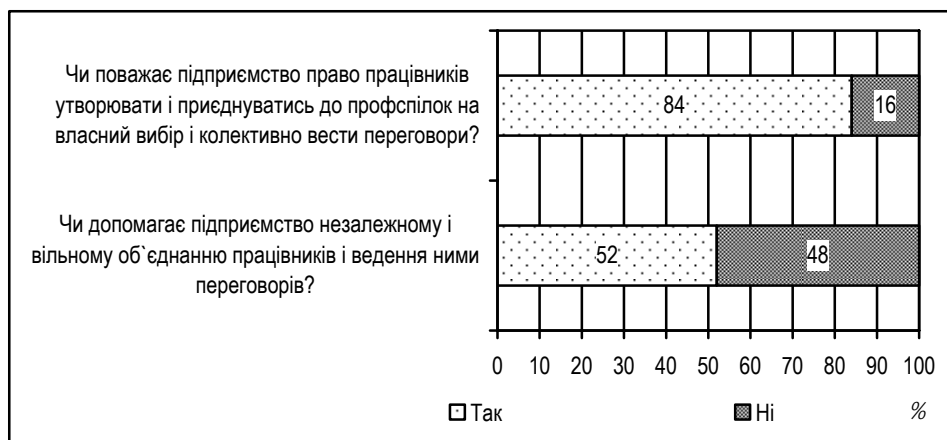
Що стосується власної оцінки соціальної відповідальності, то лише у двох випадках респонденти визнали, що їхні підприємства є соціально безвідповідальними щодо своїх співробітників.

У сфері використання дитячої праці найбільш проблемним аспектом є підтримка підприємствами заходів з метою недопущення дитячої праці. Так, на думку 20% респондентів від адміністрації, на їхніх підприємствах не здійснюються зазначені заходи, що може слугувати передумовою виникнення порушень у цій сфері в майбутньому.

Виявилися відмінності у відповідях представників адміністрації та профспілки в питаннях забезпечення здоров'я та безпеки працівників: відповідність вимогам стандарту 96% та 89% відповідно. Найбільш критичною є ситуація з порядком виявлення потенційних загроз здоров'ю і безпеці персоналу: якщо представники адміністрації стверджують, що на 80% підприємств існує такий порядок, то представники профспілки зазначають, що лише на 61% справді здійснюється виявлення зазначених загроз. За таких умов значно зростає вірогідність виникнення як ризику тимчасової непрацездатності працівників, так і нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. А це саме ті ризики в соціально-трудовах відносинах, які спричиняють не

тільки моральні, соціальні, а й значні економічні збитки як для працівника, роботодавця, так і для суспільства та держави в цілому. За таких умов більш необхідна й економічно вигідна профілактика виникнення таких ризиків, ніж реагування на них "post factum" – компенсація шкоди.

Важливою складовою договірного регулювання ризиків у СТВ є становище профспілок на підприємствах, а також ставлення адміністрації до права працівників на такі об'єднання. Думка респондентів – представників адміністрації щодо цих питань наведена на рис. 3.

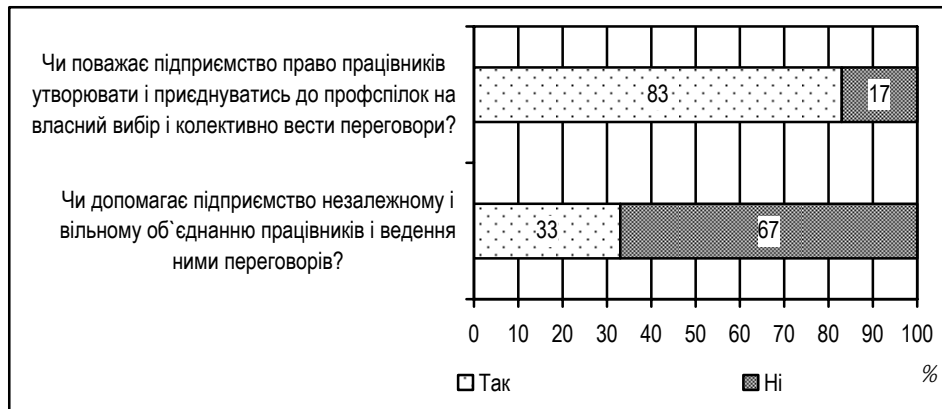


**Рис. 3. Сприяння свободі об'єднань працівників (оцінка представників адміністрації)**

Джерело: складено автором.

Так, на 84% підприємствах роботодавець поважає право персоналу утворювати профспілки і приєднуватися до них і лише на 52% – сприяє цьому процесу. Така ситуація порушує норму Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [1], згідно з якою роботодавці зобов'язані сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, а за невиконання своїх зобов'язань несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів. Проте представники профспілки заперечують навіть такий рівень допомоги і зазначають у своїх відповідях, що тільки третина роботодавців сприяють вільному об'єднанню персоналу і введенню переговорів (рис. 4).

Підсумовуючи вищесказане, можна достатньо об'єктивно стверджувати, що в сучасних умовах профспілкам важко виконувати свої прямі функції – здійснювати захист інтересів найманих працівників та бути активним, а головне – ефективним соціальним партнером у договірному регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах.



**Рис. 4. Сприяння адміністрації свободі об'єднань (оцінка представників профспілки)**

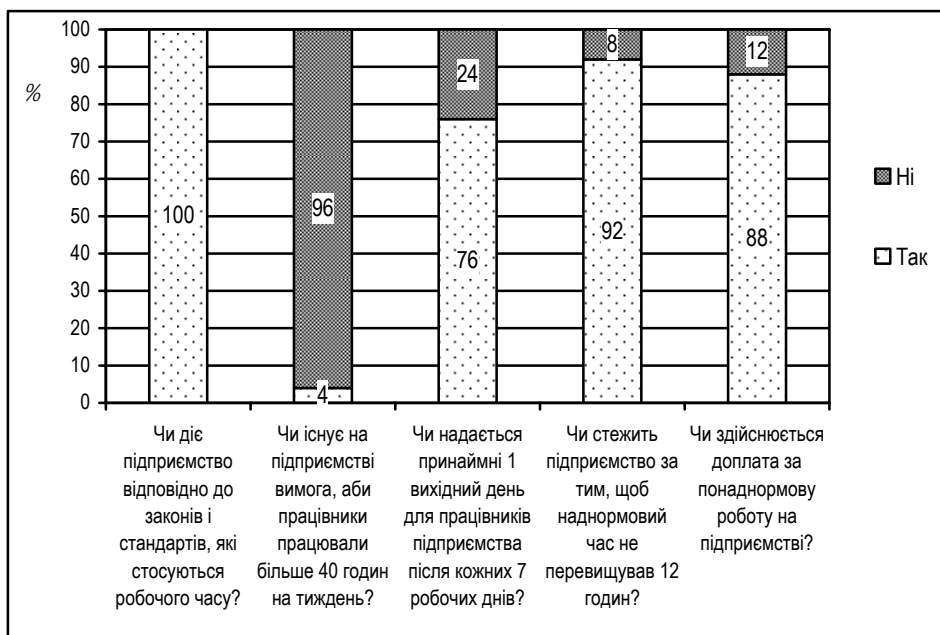
Джерело: складено автором.

Важливим фактором виникнення різних видів ризиків у соціально-трудо-вих відносинах є використання робочого часу. Згідно з відповідями пред-ставників адміністрації (рис. 5), всі підприємства діють відповідно до законів та стандартів, які стосуються робочого часу. Проте лише 94% представників профспілок на це ж запитання дали ствердну відповідь. За іншими напрямками дослідження відповідальності у дотриманні стандартів використання робочо-го часу оцінки в обох групах респондентів майже збіглися. Але навіть за оцінками представників адміністрації очевидними є значні порушення трудо-вого законодавства.

Найбільш гострою є ситуація з наданням вихідних днів та здійсненням доплати за понаднормову роботу, адже невиконання цих положень прямо по-рушує вимоги трудового законодавства України [2]. Окрім того, переванта-ження, як фізичне, так і розумове, може негативно вплинути не тільки на стан здоров'я найманого працівника, а й на продуктивність його праці та бути причиною виникнення різних видів ризиків у соціально-трудо-вих відносинах, зокрема, виробничого травматизму та соціально-трудо-вих конфліктів.

Важливими факторами, які впливають на регулювання ризиків у соці-ально-трудо-вих відносинах, є проблеми у сфері оплати праці, адже головним джерелом грошових доходів найманих працівників є заробітна плата, пра-вильна організація якої спонукає членів суспільства до високопродуктивної і доброякісної праці, а відтак безпосередньо впливає на тенденції ризиків втрати роботи, інвестування в людський капітал, виникнення соціально-трудо-вих конфліктів та на темпи соціально-економічного розвитку країни загалом. Рівень оплати праці в Україні відстає вже не тільки від країн Євро-союзу, а й від Китаю, який традиційно відзначався дешевою робочою силою.

Так, при рівні безробіття 7,8% (за стандартами Міжнародної організації праці) в Україні за межею бідності (за стандартами ООН) виявляється 80% населення [5]. Рівень мінімальної заробітної плати в Україні в порівнянні з економічно розвинутими країнами вважається одним з найнижчих. Так, у Люксембурзі та в Ірландії він становить 1642 та 1462 євро відповідно, в Бельгії – 1387, у Нідерландах – 1382, у Франції – 1321, у Великобританії – 1010 євро, а в Україні – 102 євро [3]. Тому дослідження проблем у сфері оплати праці сьогодні є особливо актуальними.



**Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів (представників адміністрації) на запитання блоку "Робочий час"**

Джерело: складено автором.

Опитування представників адміністрації і профспілок підтверджують, що підприємства стежать за тим, аби заробітна плата відповідала мінімальним стандартам, проте за іншими вимогами даного блоку відповіді значно різняться. Так, на думку представників профспілки, ситуація у сфері оплати праці на підприємствах виглядає значно гіршою, ніж про це зазначають роботодавці, що підтверджує пріоритетне значення для найманих працівників цієї проблеми з-поміж інших соціально-трудова проблем. Зокрема, більше третини респондентів – від профспілки, зауважує, що рівень оплати праці недостатній для задоволення основних потреб персоналу, що також не сприяє ефективній мотивації зайнятих (рис. 6).



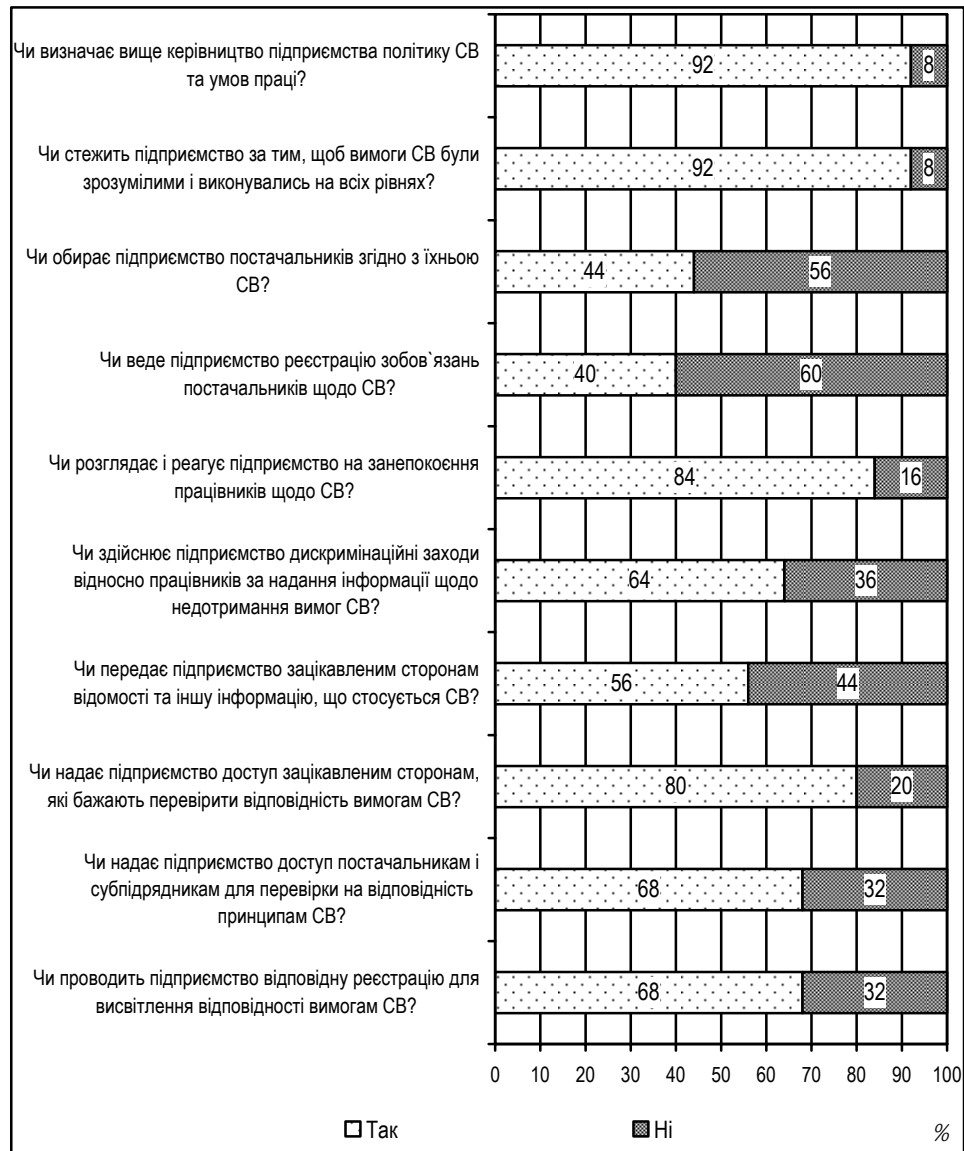


**Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів (представників профспілки) на запитання блоку "Оплата праці"**

Джерело: складено автором.

Окрім того, на 2/3 підприємств не доводиться до відома персоналу інформація про співвідношення заробітної плати і прибутку, хоча представники адміністрації зазначають, що на 56% підприємств ця інформація є відкритою. Такі розбіжності можуть бути передумовою виникнення трудових конфліктів. Разом з тим, доступність такої інформації сприяла б підвищенню ефективності договірного регулювання ризиків у СТВ, адже, окрім інших, формами соціального партнерства є, зокрема, участь працівників не тільки в управлінні підприємством, а й у доданій вартості та прибутку.

Одним з найнижчих рівнів відповідності соціальної відповідальності (СВ) підприємств вимогам стандарту SA 8000 є відповідність блоку "Системи управління". Окрім того, протиріччя у відповідях респондентів на окремі запитання цього блоку підтверджують низьку обізнаність українських підприємств щодо сутності корпоративної соціальної відповідальності загалом і те, що на сьогодні вони не мають визначеної стратегії КСВ, перебувають на етапі звичайного дотримання законодавства або ж точкових добродійних проектів (рис. 7).



**Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів (представників адміністрації) на запитання блоку "Системи управління"**

Джерело: складено автором.

Якщо за кордоном більше 80% інвесторів, перед тим як укласти договір, аналізують реалізацію КСВ потенційними партнерами [6, с. 27], то згідно з результатами даного соціологічного дослідження менше половини

підприємств беруть до уваги при виборі постачальників їхню соціальну відповідальність. Наведені дані підтверджують також інформаційну закритість та непрозорість підприємств щодо соціальної відповідальності: 44% респондентів – представників адміністрації, відповіли, що не передають зацікавленим сторонам таку інформацію, а третина опитаних не проводить відповідну реєстрацію для з'ясування відповідності вимогам соціальної відповідальності.

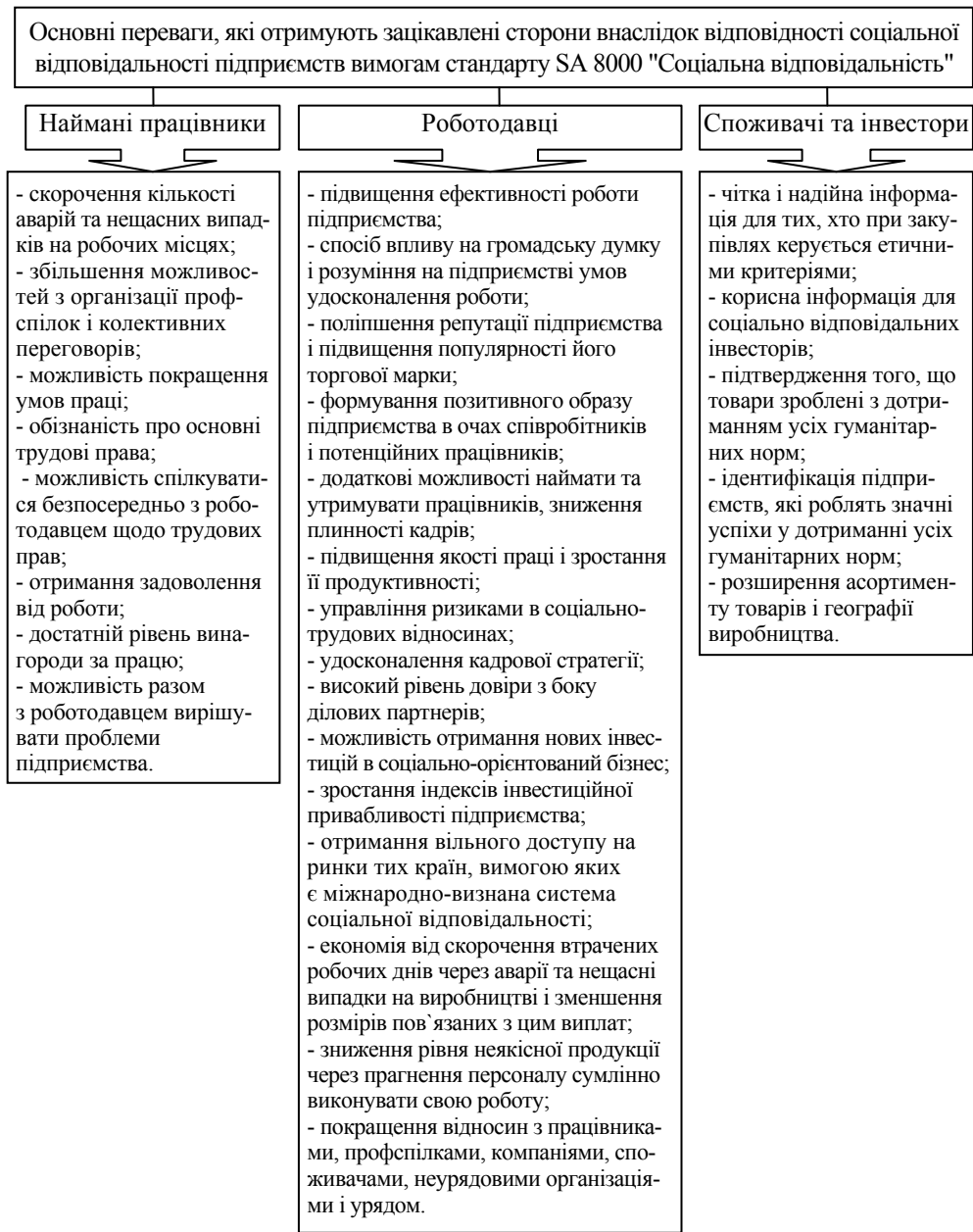
Значне занепокоєння викликає той, факт, що 64% роботодавців здійснюють різного роду дискримінаційні заходи стосовно працівників за надання інформації, що стосується недотримання вимог соціальної відповідальності. Окрім того, більше 40% представників профспілки зазначають, що адміністрація не реагує на занепокоєння працівників щодо стану соціальної відповідальності, а також не стежить за тим, щоб вимоги соціальної відповідальності були зрозумілими і виконувалися на всіх рівнях.

Звичайно, проведене соціологічне дослідження висвітлює суб'єктивне сприйняття рівня соціальної відповідальності підприємства соціальними партнерами, проте на його основі можна робити достатньо обґрунтовані висновки про найсуттєвіші проблеми в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах.

Так, результати опитування свідчать, що на сучасному етапі концепція КСВ в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах використовується недостатньо. Причинами цього є низька обізнаність українських підприємств з принципами та перевагами КСВ, відсутність ефективного стимулювання і підтримки добровільних ініціатив підприємців у сфері КСВ, зокрема використання податкових та інвестиційних інструментів, соціального маркування продукції тощо.

Важливим фактором також є необізнаність зацікавлених сторін про переваги, які вони отримують внаслідок відповідності соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту SA 8000 (рис. 8).

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновки, що відповідність соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту SA 8000 є важливою як для економічних результатів діяльності підприємств, так і для формування партнерських взаємовідносин з різними зацікавленими сторонами, в тому числі в регулюванні ризиків у СТВ. Проте сьогодні ця концепція не повною мірою використовується підприємствами. У зв'язку із цим особливою актуальністю набуває проблема пошуку інструментів і способів реалізації соціальних можливостей бізнесу. Необхідне формування нової, ефективнішої системи мотивації і стимулювання підприємців до соціальної відповідальності, яка була б побудована на принципах соціального партнерства.



**Рис. 8. Основні переваги, які отримують зацікавлені сторони внаслідок відповідності соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту SA 8000 "Соціальна відповідальність"**

Джерело: складено автором.

1. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/page2>
2. Кодекс законів про працю України, від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3?text=%F0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1>
3. *Кравчук Л.С.* Заробітна плата на сучасному ринку праці України / Л.С.Кравчук, Т.В.Бессчастна // "Вісник Полт. держ. аграр. академії" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/255.pdf>
4. Международный HR-стандарт SA 80001997 "Социальная ответственность" / HR-Portal / Сообщество HR-менеджеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/article/mezhdunarodnyi-hr-standart-sa-80001997-sotsialnaya-otvetstvennost%C2%BB>
5. Рівень оплати праці в Україні відстав уже не тільки від Євросоюзу, але й від Китаю // Finance.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/~2/0/all/2012/03/23/273748>
6. Роль государства в продвижении корпоративной социальной ответственности : обзор международного опыта / Л.А. Истомина, Т.В. Елецких, О.Л. Елова. – Минск, 2010. – 48 с.

#### Транслітерований список джерел

1. Zakon Ukraïni vid 15.09.1999 № 1045-XIV "Pro profesiini spilki, ikh prava ta garantiï diyal'nosti" [Elektronnii resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/page2> [in Ukrainian]
2. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukraïni vid 10.12.1971 № 322-VIII (zi zminami ta dopovnenniyami) [Elektronnii resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3?text=%F0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1> [in Ukrainian]
3. Kravchuk L.S. Zarobitna plata na suchasnomu rinku pratsi Ukraïni / Kravchuk L.S., Besschastna T.V. "Visnik Poltavs'koï derzhavnoï agrarnoi akademii" naukovo-virobnichii fakhovii zhurnal [Elektronnii resurs]. – Rezhim dostupu : <http://pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/255.pdf> [in Ukrainian]
4. Mezhdunarodnyi HR-standart SA 80001997 "Sotsial'naya otvetstvennost'" / HR-Portal / Soobshchestvo HR-menedzherov. [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : <http://www.hr-portal.ru/article/mezhdunarodnyi-hr-standart-sa-80001997-sotsialnaya-otvetstvennost%C2%BB> [in Russian]
5. Riven' oplati pratsi v Ukraïni vidstav uzhe ne til'ki vid Evrosoyuzu, ale i vid Kitayu / Stati / Finance.ua [Elektronnii resurs]. – Rezhim dostupu: <http://news.finance.ua/ua/~2/0/all/2012/03/23/273748> [in Ukrainian]

6. Rol' gosudarstva v prodvizhenii korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti. Obzor mezhdunarodnogo opyta / Istomina L.A., Eletsikh T.V., Elova O.L. – Minsk, 2010. – 48 s. [in Russian]

*Отримано 10.04.12*

*Е. А. Олейник*

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РЕГУЛИРОВАНИИ РИСКОВ  
В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В статье осуществлено социологическое исследование корпоративной социальной ответственности в регулировании рисков в социально-трудовых отношениях. Определенно уровень ее соответствия международным стандартам за разными направлениями. Обоснованно выводы о самых существенных проблемах в регулировании рисков в социально-трудовых отношениях.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, уровень социальной ответственности, международный стандарт, риски, социально-трудовые отношения.

*О. О. Олійник*

SOCIOLOGICAL RESEARCH OF CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY IN ADJUSTING OF RISKS IN SOCIAL  
AND LABOR RELATIONS

The article carried out sociological research of corporate social responsibility in adjusting of risks in social and labor relations. The level of its accordance international standards after different directions was certainly. Conclusions about the most substantial problems in adjusting of risks in social and labor relations were grounded.

Key words: corporate social responsibility, the level of social responsibility, international standard, risks, social and labor relations.