



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Міністерство освіти і науки України

Національний університет водного господарства та
природокористування

Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О.

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВИХ
ВІДНОСИНАХ: ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА,
РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ**

Монографія

Рівне - 2014

*Рекомендовано вченою радою Національного університету
водного господарства та природокористування.
(Протокол № 6 від 27 червня 2014 р.)*

Рецензенти:

Безтелесна Л.І., завідувач кафедри трудових ресурсів та підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування, доктор економічних наук, професор (м. Рівне);

Гречан А.П., завідувач кафедри економіки підприємства Київського національного університету технологій та дизайну, доктор економічних наук, професор;

Петрова І.Л., завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Університету економіки та права «Крок», доктор економічних наук, професор.

Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О.

Г82 Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: Монографія. – Рівне: НУВГП, 2014. – 216 с.

ISBN 978-966-327-286-3

У монографії викладено теоретико-методологічні засади дослідження соціальної відповідальності у трудових відносинах, запропоновані нові методологічні та методичні підходи до оцінювання соціальної відповідальності, в тому числі в регулюванні ризиків у сфері праці, обґрунтовані стратегічні завдання та напрямки забезпечення соціально відповідальної взаємодії у трудовій сфері.

Для науковців, економістів та управлінців-практиків, викладачів, аспірантів та студентів економічних та управлінських напрямків підготовки.

**УДК 331.104
ББК 65.9.24**

ISBN978-966-327-286-3 © Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О., 2014
© Національний університет водного господарства
та природокористування, 2014



ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	6
1.1. Сутність і значення соціальної відповідальності.....	6
1.2. Соціальна відповідальність як система.....	9
1.3. Суб'єкти соціальної відповідальності у трудових відносинах ...	14
1.4. Ступені соціальної відповідальності.....	19
1.5. Соціальна відповідальність як засіб збалансування соціально-трудо-вих відносин в Україні.....	21
Література до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	29
2.1. Розвиток наукової думки про ризики у трудових відносинах та можливості їх регулювання.....	29
2.2. Забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в умовах колективно-договірного регулювання праці.....	42
2.3. Сучасний досвід соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах на прикладі розвинених країн.....	57
Література до розділу 2.....	67
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ УКРАЇНИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ З ПОЗИЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	71
3.1. Оцінка ризиків та ризикоутворюючих чинників у трудових відносинах на макроекономічному рівні.....	71
3.2. Аналіз сучасних тенденцій прояву соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах.....	88
3.3. Діагностика регулювання ризиків у трудових відносинах на мезо-та мікроекономічному рівні з позицій соціальної відповідальності.....	100
Література до розділу 3.....	116
РОЗДІЛ 4. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	121
4.1. Розвиток концептуальних засад регулювання ризиків у трудових відносинах.....	121
4.2. Удосконалення методичного забезпечення оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.....	141
4.3. Визначення пріоритетів колективно-договірного забезпечення регулювання ризиків у сфері праці з позицій соціальної відповідальності	156



Література до розділу 4.....	164
РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ФОРМУВАННІ МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ.....	166
5.1. Концептуальні засади формування і реалізації механізму розвитку та використання трудового потенціалу.....	166
5.2. Напрями забезпечення соціально відповідальної взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу.....	174
5.3. Організаційно-економічні інструменти механізму розвитку та використання трудового потенціалу.....	183
Література до розділу 5.....	199
ВИСНОВКИ.....	201
ДОДАТКИ.....	203





Соціальна відповідальність належить до низки вічно актуальних проблем, однак її розуміння значною мірою залежить від суспільних перетворень. В комплексі різноманітних змін в українському суспільстві набирає сили й трансформація структури традиційних цінностей. На жаль, відповідальність як моральна цінність суттєво втратила свої позиції продовж кризових 90-х років XX століття і бурхливого початку XXI століття. В сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме соціальна відповідальність може і має стати об'єднуючою національною ідеєю, без якої неможливо знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного життя.

На наше глибоке переконання, науково-практичне обґрунтування й ефективна реалізація концепції формування і розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях є найважливішим напрямом соціально-економічної науки й політики української влади в сучасних умовах. Лише взявшись за цю проблему, ми зможемо сподіватися досягти реальної демократії, соціальної згуртованості, прогресивного людського розвитку, економічної могутності, вільного ринку, ефективного державного управління – тобто створити в Україні соціальну державу.

Недостатній розвиток соціальної відповідальності у сфері праці виявляється в надмірних, а іноді й неконтрольованих ризиках. Високий виробничий травматизм, порушення трудових прав, неформальна зайнятість та зумовлені цими й іншими факторами трудові конфлікти призводять до загострення соціальних протиріч, послаблення мотивів праці та участі у суспільному житті. Водночас, наукові питання розвитку соціальної відповідальності взаємодії у трудових відносинах в Україні залишаються недостатньо вивченими, а її практичне застосування – поодиноким.

У цій монографії автори представили результати своїх останніх досліджень теоретико-методологічних та прикладних проблем оцінювання, регулювання та стратегічних напрямків розвитку соціальної відповідальності у трудових відносинах. Отримані результати ґрунтуються як на особистих дослідженнях авторів, так і на узагальненні наукових публікацій провідних українських та зарубіжних вчених, передусім соціально-трудового напрямку.

Монографія підготовлена колективом авторів: професором, доктором економічних наук Грішнвою Оленою Антонівною (розділ 1), доцентом, кандидатом економічних наук Міщук Галиною Юріївною (розділ 5), кандидатом економічних наук Олійник Оленою Олександрівною (розділи 2, 3, 4).

Монографія буде корисною науковцям, викладачам, фахівцям органів державної влади, аспірантам, студентам, всім, хто зацікавлений у пошуку шляхів вирішення проблеми забезпечення соціально відповідального партнерства у трудових відносинах.



РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Сутність і значення соціальної відповідальності

Необхідною умовою розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, забезпечення соціально-економічної ефективності господарської діяльності та високої якості життя населення, створення передумов формування громадянського суспільства і розширення можливостей людського розвитку є формування і реалізація *соціальної відповідальності* всіх суб'єктів держави.

Гострою державно-управлінською, політичною та соціальною проблемою сучасної України є відсутність об'єднуючої національної ідеї, яка має ґрунтуватися на пріоритеті тих духовних цінностей, які однаково поділяють громадяни різних соціальних прошарків, різного віку, різних регіонів країни, політичних уподобань чи мови спілкування. Висока соціальна відповідальність національної еліти (передусім, політичної) має виявитися у знаходженні і реалізації такої об'єднуючої ідеї, яка б відповідала прагненням кожного українця (незалежно від характеристик, які вирізняють його поміж інших), у розробці нової системи цінностей, впровадженні ідей демократії та духовності у життя суспільства.

В сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме *соціальна відповідальність* може стати об'єднуючою національною ідеєю, яка допоможе знайти вихід із затижної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного життя.

Основним і дуже значимим здобутком нашої країни і нашого народу за останні 25 років стала *демократія*, і цінність цього здобутку така велика, що навряд чи можна її недооцінювати. Однак, демократія без відповідальності не можлива, демократія без відповідальності перетворюється на вседозволеність, що ми і бачимо в Україні повсюдно, на всіх рівнях – від особистісного до найвищого державного. Демократія і відповідальність – дві сторони єдиного цілого. Демократія необхідна в суспільстві, відповідальність – в державі, демократія – в колективі, відповідальність – в організації, демократія – в родині, відповідальність – в сім'ї.

У філософсько-соціологічному розумінні відповідальність трактується як історично об'єктивний конкретний характер взаємовідносин між особистістю, колективом, суспільством з приводу свідомого виконання взаємних вимог, які до них висуваються¹.

¹ Философский энциклопедический словарь. – М., 1983. – С. 469.



Соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. У феномені соціальної відповідальності домінує моральний компонент, який має бути підкріплений юридичною відповідальністю. Соціальна відповідальність як концепція заохочує кожну людину й організацію враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах.

В комплексі різноманітних змін в українському суспільстві набирає сили трансформація структури традиційних цінностей. Кожна людина долучається до ціннісної системи суспільства у процесі соціалізації, тобто формування особистості за певними соціальними правилами, зразками, цінностями. На жаль, відповідальність як моральна цінність суттєво втратила свої позиції продовж кризових 90-х років XX століття і бурхливого початку XXI століття. І саме зараз соціальна відповідальність має стати індикатором та водночас ефективним інструментом реалізації суспільних цінностей у життєдіяльності людини, відображаючи рівень її громадянської зрілості та моральності.

З кожним роком питання соціальної відповідальності стають все актуальнішими для України, що пов'язано з багатьма групами причин, найсильнішими з яких є: глобалізація економічного простору, інтелектуалізація праці й виробництва загалом, зростання загрози техногенних та екологічних катастроф, соціалізація трудових відносин та ін. Це ж спричинило й активізацію політичних виступів та наукових розробок питань соціальної відповідальності, однак випадково чи цілеспрямовано абсолютна більшість розробок цього напрямку стосується лише соціальної відповідальності бізнесу. Але, на наше глибоке переконання, немає сенсу говорити про соціальну відповідальність лише бізнесу. Соціальну відповідальність несе передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів. Соціальну відповідальність мають також усі люди – члени суспільства. На різних рівнях соціальна відповідальність несе різне соціальне навантаження й здійснює різні соціальні функції.

Як форма регуляції суспільної поведінки соціальна відповідальність означає сумлінне, відповідальне ставлення людини, посадової особи, органу державної влади, інституції, підприємства чи організації до своєї діяльності. У разі порушення названими суб'єктами прав та законних інтересів іншої сторони, невиконання своїх обов'язків і соціальної ролі стосовно інших громадян соціальна відповідальність означає отримання цими суб'єктами певних негативних наслідків.

Однією з форм вияву соціальної відповідальності є волевиявлення людей, коли ті чи інші інститути публічної влади або посадові особи при порушенні усталеної системи цінностей самоусуваються, або усувають інших від

Важливо підкреслити, що соціальна відповідальність як інтегральний суспільний феномен може існувати лише за умови соціально відповідальної діяльності держави бізнесу, інститутів громадянського суспільства і усіх громадян.

Найбільш широко, узагальнено, слід розуміти соціальну відповідальність як відповідальності суб'єкта громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну користь їх діяльності. Тобто соціально відповідальною є діяльність, в якій використовуються лише такі способи досягнення цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству.

До об'єктивних причин, що обумовлюють в сучасному світі необхідність посилення соціальної відповідальності усіх суб'єктів економічної діяльності та інститутів суспільства слід віднести:

- ✓ посилення нестійкості економічного розвитку, що потребує формування нових «опор» та задіяння нових чинників економічної динаміки;
- ✓ поглиблення асиметрії економічного і соціального розвитку, яка все більше стає загрозою економічної і соціальної безпеки;
- ✓ загострення проблеми конкурентоспроможності, що обумовлює пошук нових шляхів та засобів набуття конкурентних переваг;
- ✓ посилення конкуренції та зниження соціокультурних, моральних настанов соціальної діяльності багатьох суб'єктів підприємницької діяльності;
- ✓ поширення ліберальних концепцій на соціально-трудову сферу, масові прояви десоціалізації відносин у сфері праці;
- ✓ превалювання концепції «людини економічної» над концепціями «людини соціальної» та «людини соціально відповідальної», неадекватне розуміння діалектики економічного і соціального розвитку багатьма представниками як бізнесу, так і владних структур;
- ✓ ерозія «культури солідарності», масові прояви формування так званого суспільства індивідів;
- ✓ загострення екологічних проблем, які межують з катаклізмами регіонального і національного масштабу².

Як точно акцентує професор А.М.Колот, усе перелічене є свідченням глибокої кризи в системі цінностей, великомасштабних виявів егоцентризму. За такого стану соціальних відносин та тенденцій їх розвитку відбувається реальне звуження відповідальності. Остання і на рівні підсвідомості, і в

² Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 4.

реальному вимірі здебільшого сприймається як відповідальність за наслідки дій, котрі суперечать узвичаєним правилам і нормам поведінки, втрачаючи свою морально-духовну, соціальну природу і призначення. Водночас дуже важливо розуміти, що відповідальність – це не тільки і не стільки обмежувальний чинник поведінки людини, скільки чинник, котрий продукує, утворює, розвиває діяльність людей, цивілізує їхню взаємодію всередині соціуму.³

Основоположне значення формування і реалізації соціальної відповідальності всіх суб'єктів суспільства обумовлене тим, що вона:

- підвищує ефективність суспільства, сприяючи координації дій;
- створює сприятливий клімат для економічного зростання, підприємницької діяльності, соціального розвитку;
- зменшує соціальні, економічні, інвестиційні ризики;
- створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам;
- сприяє людському розвитку за усіма напрямками та ін.

В контексті запобігання системних криз і подолання їх, розширення умов для соціального розвитку соціальна відповідальність сприяє:

- ощадливому споживанню (держави, організацій, громадян) – через перегляд потреб в бік їх раціоналізації, через соціальний маркетинг;
- розвитку людського і соціального капіталу на всіх рівнях – через відродження довіри, соціальної згуртованості, збереження добрих стосунків, підтримання кваліфікації;
- розвитку соціальних цінностей – честі, гідності, совісті, репутації, обов'язку, дружби; культивуванню національних та родинних цінностей, здорового способу життя та ін.

1.2. Соціальна відповідальність як система

Соціальна відповідальність ґрунтується на комплексній і динамічній системі цінностей, властивих громадянам, соціальним групам, суспільству загалом, інститутам та органам державної влади й місцевого самоврядування, їх посадовим особам. Саме така система суспільних цінностей детермінує діяльність всіх учасників соціальних дій⁴.

Соціальна відповідальність має складну та багаторівневу структуру. В цій

³ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 6.

⁴ Савченко І.Г., Радченко О.В. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі, Харків, 2008. – С. 28.



роботі ми розглядаємо соціальну відповідальність на таких рівнях – особистісному (соціальна відповідальність людини, громадянина); мікроекономічному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу); мезоекономічному (соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства); макроекономічному (соціальна відповідальність держави) та мегаекономічному (соціальна відповідальність міжнародних, всесвітніх організацій) (див. рис. 1.1).

Основними видами соціальної відповідальності є моральна, юридична, економічна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін. Найбільш давня серед них – моральна відповідальність. Політична і юридична форми виникають з розвитком держави, коли вона формує політичні і правові норми. Зазначимо, що й історично, і логічно політичні і правові норми формуються на основі моральних норм. Тобто в юридичних нормах здебільшого закріплені найважливіші, найсуттєвіші моральні правила.

Важливо відмітити, що соціальна відповідальність не може розглядатися по відношенню до суспільства в цілому. Для кожного суб'єкта суспільство являє собою систему заінтересованих сторін, яка включає в себе індивідуумів, групи та організації, що впливають на прийняті рішення або знаходяться під впливом цих рішень. *Об'єкт* соціальної відповідальності уособлює в собі те, за що саме покладається (чи приймається добровільно) відповідальність на суб'єкта соціальної дії.

Інститут соціальної відповідальності – це інстанція, перед якою наступає соціальна відповідальність, яка оцінює, контролює та регулює діяльність суб'єктів шляхом заохочення відповідальної поведінки або застосування певних санкцій у випадку порушення встановлених норм.

Як філософська та державно-управлінська категорія, соціальна відповідальність відображає ціннісно-правовий аспект суспільних відносин. Актуалізація цієї ідеї переносить наголос з відповідальності людини перед суспільством і державою на взаємну, *консолідовану* соціальну відповідальність усіх суб'єктів суспільства, про що переконливо пише в своїх наукових працях професор Колот А.М.⁵

Соціальна відповідальність міжнародних, всесвітніх організацій, транснаціональних корпорацій - відносно нове явище і предмет вивчення. В системі соціальної відповідальності вона має системоутворюючий, багатофункціональний зміст. Вона ініціює створення і впровадження спільних норм і правил з метою збереження і збалансованого розвитку планети.

⁵ Колот А.М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади // Україна: аспекти праці. 2011, № 3. – С. 3-9.

Рівні соціальної відповідальності	Суб'єкти соціальної відповідальності	Види соціальної відповідальності	Форми вияву соціальної відповідальності
Особистісний	Людина – громадянин, сім'янин, працівник	моральна, юридична, економічна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін.	<ul style="list-style-type: none"> Відповідальний сім'янин Відповідальний працівник Відповідальний та законослухняний громадянин Відповідальний учасник соціальних груп Відповідальний споживач Відповідальний мешканець планети Земля та ін.
Мікроекономічний (корпоративний)	Підприємство, організація, трудовий колектив	моральна, юридична, економічна, професійна, екологічна та ін.	<ul style="list-style-type: none"> Відповідальний виробник Відповідальний роботодавець Відповідальний учасник соціальних відносин Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою Відповідальний діловий партнер та ін.
Мезоекономічний (інституційний)	Інститути громадянського суспільства	моральна, юридична, економічна, політична, професійна, екологічна та ін.	<ul style="list-style-type: none"> Координатори гармонізації відносин державних інститутів і суспільства Відповідальні учасники соціальних відносин Координатори суспільного діалогу Посередники між владою і громадськістю Контролери дотримання режиму законності Захисники інтересів соціальних груп та ін.
Макроекономічний (національний, державний)	Держава, уряд, Верховна Рада, Президент	моральна, юридична, економічна, політична, екологічна та ін.	<ul style="list-style-type: none"> Гарант законності та дотримання прав людини Відповідальний законодавець Гарант прозорих економічних і політичних відносин Гарант безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку Відповідальний соціальний партнер Відповідальний роботодавець Відповідальний виробник Відповідальний чиновник та ін.
Мегаекономічний (глобальний, міжнародний)	Міжнародні, всесвітні організації, ТНК	моральна, юридична, політична, економічна, професійна, екологічна та ін.	<ul style="list-style-type: none"> Відповідальні розробники міжнародних норм Відповідальні учасники економічних, політичних і соціальних відносин Відповідальні роботодавці, Відповідальні виробники Координатори гармонізації міждержавних відносин Координатори суспільного діалогу на міжнародному рівні Посередники між транснаціональним бізнесом і громадськістю Контролери дотримання режиму законності та ін.

Рис. 1.1. Система соціальної відповідальності



Соціальна відповідальність держави (органів державної влади різного рівня та органів місцевого самоврядування) є системоутворюючою в межах країни. Вона створює справедливі і прозорі норми і правила, «соціально відповідальне «поле» діяльності усіх інших суб'єктів суспільства. Соціальна відповідальність держави сприяє здійсненню всіх інших принципів сучасного державного управління, забезпечує позитивний імідж інститутів держави та її посадових осіб, стає обов'язковим засобом соціальної відповідальності на інших рівнях (зокрема, підприємств і громадян), запорукою соціального прогресу.

Держава, як головний інститут політичної системи суспільства, виникає насамперед для задоволення соціальних потреб суспільства, отже, її соціальна функція є стрижневою, визначальною. Означені ідеї відображаються в концепті *соціальної держави*. Соціальна сутність держави виявляється як її глибинна, визначальна властивість, що характеризується здатністю держави задовольняти потреби всього суспільства - забезпечувати його збереження, розвиток як цілісного соціального організму, а також основоположні інтереси окремих соціальних груп і усіх громадян.

Основними суб'єктами соціальної держави є: громадяни України; гарант Конституції - Президент України; вищий орган законодавчої влади - Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади - Кабінет Міністрів України; органи державної влади різного рівня та органи місцевого самоврядування; суб'єкти господарювання різних форм власності, профспілкові та громадські організації, громадяни. Водночас всі ці суб'єкти виступають суб'єктами соціальної відповідальності, тобто у соціальній державі від усіх них очікується *соціально відповідальна* діяльність.

Соціальна відповідальність влади виявляється в ефективному державному управлінні країною, що забезпечує соціальний, інноваційний, економічний, культурний, духовний розвиток суспільства. Вона означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне покращення умов життя в країні. Соціальна відповідальність влади передбачає звітування посадовців та державних інститутів перед громадськістю за виконання делегованих повноважень та обов'язків, зобов'язує їх бути відкритими, давати відповіді на болючі питання життя суспільства, тощо.

Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства – це їх відповідальність перед суспільством за свою діяльність, використання лише таких способів досягнення статутних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству. Вона полягає в тому, що ці інститути, дотримуючись законів та моральних норм, виступають як координатори гармонізації відносин держави і суспільства, організатори суспільного діалогу, посередники між владою і громадськістю, контролери дотримання режиму законності, відповідальні учасники соціальних відносин, захисники інтересів соціальних груп.



Соціальна відповідальність бізнесу — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Найточнішим і найважливішим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу.

Сутність соціальної відповідальності бізнесу можна пізнати через її складові. На наш погляд, слід виділити п'ять основних складових:

1) Як *відповідальний виробник* компанія виробляє якісну, нешкідливу для споживачів продукцію, не завищує ціну на неї, надає про неї правдиву інформацію споживачам, діє згідно з нормами екологічного права, турбується про навколишнє середовище, запроваджує новітні технології для зниження негативного впливу або ліквідацію шкідливих відходів, запобігання їх викидам.

2) Як *відповідальний роботодавець* компанія діє згідно з нормами трудового права (найчастіше перевищує їх, надаючи працівникам додаткові соціальні блага), дбає про умови праці та соціальний добробут своїх працівників

3) Компанія - *відповідальний учасник соціальних відносин* бере участь у підтриманні благополуччя суспільства, що найчастіше проявляється у благодійності щодо сиріт, інвалідів та ін. соціально вразливих груп населення, підтримці духовності, освіти, науки, культури, сприянні розвитку свого регіону

4) Як *відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою* підприємство сумлінно сплачує податки та внески на соціальне страхування, веде діяльність згідно з нормами чинного законодавства, уникає корупції, ефективно веде бізнес без пільг і дотацій від держави, забезпечує прозорість корпоративних фінансів і вимагає прозорості щодо державних фінансів, підтримує законність, незалежне правосуддя й політичну конкуренцію.

5) Компанія - *відповідальний діловий партнер* формує свої відносини з партнерами на принципах дотримання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності. Власники компанії відомі й пишаються нею, фінансова звітність прозора, благодійність не показова, а щира, репутація стабільна.

Соціальна відповідальність громадянина виражається в активній життєвій позиції, у максимальному розкритті свого творчого потенціалу, дотриманні норм соціальної етики у стосунках з іншими людьми, з державою, з природою, у свідомій передачі громадянином частини доходів (у вигляді податків) на суспільні потреби, у добродійній діяльності тощо. Основні її прояви такі:



- *Відповідальний сім'янин* відповідально ставиться до створення сім'ї, народження та виховання дітей. Відносини в сім'ї ґрунтуються на взаємній відповідальності - взаєморозумінні, взаємоповазі, довірі.

- *Відповідальний працівник* сумлінно ставиться до виконання своїх трудових функцій, несе відповідальність за результати своєї трудової діяльності, підтримує і підвищує свою кваліфікацію, докладає зусиль для гармонізації відносин в колективі.

- *Відповідальний та законослухняний громадянин* у своїй діяльності керується принципами законності та дотримується правопорядку, не лише знає свої права, але й готовий їх відстоювати. Він сумлінно виконує свої громадянські обов'язки та поважає права інших.

- *Відповідальний учасник соціальних груп* у стосунках з іншими людьми - членами соціальних груп (однокурсниками, колегами, друзями, сусідами, і т.ін) дотримується норм соціальної етики, виявляє соціальну і емоційну компетентність, дружелюбність, тактовність, готовність допомогти

- *Відповідальний споживач* надає перевагу тій продукції, виготовлення та споживання якої завдає мінімальної шкоди довкіллю, яка не шкодить його здоров'ю та здоров'ю членів його родини. У споживанні товарів та послуг людина керується не інформацією, нав'язаною маркетингом, а особистими розумними, вираженими потребами.

- Як *відповідальний мешканець планети Земля* людина прагне мінімізувати шкоду довкіллю від своєї життєдіяльності. Людині не байдуже, що і як виробляє і на чому здобуває доходи підприємство, на якому вона працює. Людина готова докласти зусиль, щоб зупинити згубний вплив на природу чи на людей від діяльності інших суб'єктів.

Варто пам'ятати, що саме через дії конкретних людей – громадян, працівників і роботодавців, членів громадських об'єднань, державних службовців, управлінців реалізується соціальна відповідальність на всіх рівнях – особистісному, корпоративному, інституційному, державному і навіть міжнародному.

На кожному рівні соціальна відповідальність включає суб'єкти, об'єкти та інститути соціальної відповідальності, що є взаємозалежними й можуть одночасно або поперемінно виступати в різних з цих якостей. Будь-який суб'єкт соціальної дії, що усвідомлює її можливі наслідки, є автоматично й суб'єктом соціальної відповідальності. Міра реалізації соціальної відповідальності також у кожному конкретному випадку різна. Тож далі розглянемо суб'єкти та ступені соціальної відповідальності на різних рівнях.

1.3. Суб'єкти соціальної відповідальності у трудових відносинах

Як бачимо на рис. 1.1, суб'єктами соціальної відповідальності на особистісному рівні є людина – в усіх своїх ролях як громадянин, сім'янин, працівник; на мікроекономічному (корпоративному) рівні - підприємство,

організація, трудовий колектив; на мезоекономічному (інституційному) рівні - Інститути громадянського суспільства; на макроекономічному (національному, державному) рівні - держава, уряд, Верховна Рада, Президент; на мегаекономічному (глобальному, міжнародному) рівні - міжнародні, всесвітні організації, ТНК.

В загальному плані всі названі суб'єкти є реальними або потенційними суб'єктами соціально-трудових відносин. Адже соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, «серцевиною» усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. Соціально-трудові відносини - це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. За рівнем розвитку соціальної відповідальності у трудових відносинах можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом.

Реалізуються трудові відносини передусім у сфері безпосереднього докладання праці – виробничій сфері, тож найперше треба зосередити увагу на соціальній відповідальності роботодавців і працівників як головних суб'єктів соціально-трудових відносин.

В попередньому параграфі розглянуто усі форми вияву соціальної відповідальності підприємства щодо усіх його стейкхолдерів – держави, суспільства, споживачів, місцевої громади, тощо. Разом з тим, багато експертів, керівників бізнесу і науковців (включно з авторами цієї монографії) впевнені в тому, що персонал є основним стейкхолдером підприємства. Отож, відповідальність стосовно персоналу компанії є найважливішим напрямом корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Разом з тим, уявлення різних роботодавців – як власників бізнесу, так і вищих керівників – про ступінь і межі такої відповідальності суттєво відрізняються. Більшість вітчизняних організацій, які позиціонують себе як соціально відповідальні, обмежуються офіційним оформленням на роботу, своєчасною виплатою заробітної плати, організацією навчання на виробництві та наданням відпустки тривалістю не менше, ніж законодавчо встановлена. Однак, все це роботодавець зобов'язаний робити в межах чинного господарського і трудового права, тобто це є лише базовим ступенем соціальної відповідальності. Сучасне ж розуміння КСВ значно ширше.

Соціальна відповідальність бізнесу в трудових відносинах включає всі

елементи гідної праці: не просто вчасно виплачену, а достатньо високу заробітну плату, нормальну тривалість робочого дня, повагу до працівників, соціальне страхування і соціальні гарантії, безпеку на виробництві та ін. На підтвердження такої думки можна навести аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів соціально-трудових відносин, про підвищення ефективності виробництва внаслідок високої мотивації та лояльності працівників, і навіть більше – про розширення ємності споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу через зростання заробітної плати. Зміст соціальної відповідальності підприємств щодо персоналу полягає в забезпеченні справедливого ставлення до працівників, демократичного управління, достатнього інвестування в розвиток і соціальний захист працівників. Компанії мають гарантувати зайнятість, планувати трудову кар'єру, сприяти розвитку корпоративної культури, залучати працівників до участі в управлінні.

Соціальна відповідальність підприємств щодо персоналу передусім полягає в створенні передумов для високої якості трудового життя. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується конструктивною взаємодією суб'єктів соціально-трудових відносин. Їхні інтереси збігаються за такого рівня якості трудового життя, який дозволяє працівникові реалізувати свій потенціал, отримати за це гідну винагороду, забезпечити потрібний для роботодавця рівень продуктивності.

Зростання рівня якості трудового життя є логічним наслідком соціально-економічного розвитку. Вдосконалення техніки й технології, підвищення продуктивності праці, розвиток організації й управління виробництвом, збільшення частки творчої компоненти в трудовій діяльності стають дієвими чинниками покращення якості трудового життя. Водночас діє і зворотній зв'язок: висока якість трудового життя активно впливає на всі перераховані вище прогресивні процеси на підприємстві, підвищуючи його ефективність і забезпечуючи конкурентоспроможність.

Важливе значення зростання якості трудового життя має і для країни, суспільства загалом. Від рівня якості трудового життя залежить реалізація стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни: побудова соціально орієнтованої ринкової економіки, зростання її конкурентоспроможності на основі інноваційного розвитку, розширення можливостей продуктивної зайнятості й людського розвитку, активізація соціального партнерства.

Висока якість трудового життя для працівників означає ефективне матеріальне і моральне заохочення до праці, виробничу демократію, можливість професійного розвитку, безпечність умов праці, соціальний захист. Зростання внаслідок цього ефективності праці дає можливість реалізувати інтереси роботодавців: інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, висока корпоративна культура, соціальна злагода

Інтереси суспільства і держави реалізуються через підвищення якості життя населення, покращення умов демографічного відтворення, реалізацію конституційних прав громадян на гідну працю, розвиток культури праці, науково-технологічний розвиток на інноваційній основі, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, посилення відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Вище ми розглянули соціальну відповідальність бізнесу у трудових відносинах, що виявляється у відповідальних діях його власників та вищого менеджменту. «Соціально відповідальне поле» їхньої діяльності створює соціальна відповідальність держави, формуючи справедливі норми й правила трудових відносин, гарантуючи безумовне їх дотримання.

Водночас реалізується соціальна відповідальність через дії конкретних людей: роботодавців, лінійних і функціональних керівників, найманих працівників, членів громадських об'єднань, державних службовців. Тож інтереси розв'язання широкого кола завдань збалансованого розвитку трудових відносин потребують не лише соціальної відповідальності бізнесу загалом, але й соціальної відповідальності конкретних суб'єктів трудових відносин.

Соціальна відповідальність керівників усіх рівнів управління полягає у сумлінному й досконалому виконанні всіх своїх посадових обов'язків щодо ефективної організації тієї ділянки виробництва, яка їм доручена. Сутність цього напрямку соціальної відповідальності керівників виявляється через реалізацію основних складових соціальної відповідальності підприємства, зазначених у п.1.2.

Соціальна відповідальність *працівника* виражається в активній життєвій позиції, в максимальному розвитку і використанні свого творчого потенціалу, досягненні найкращих результатів у роботі, дотриманні норм соціальної етики в стосунках з іншими людьми, з роботодавцем, з державою, з природою, у свідомій передачі громадянином частини доходів (у вигляді податків) на суспільні потреби, у доброчинній діяльності тощо.

Складові соціальної відповідальності працівника системно представлені на рис. 1.2.

Працівник має бути соціально відповідальним за:

- вчасне і якісне виконання своїх трудових функцій;
- результати своєї трудової діяльності;
- розвиток свого людського капіталу, зокрема за зміцнення здоров'я, підвищення кваліфікації;
- позитивний імідж свого підприємства;
- гармонізацію відносин у колективі, формування і зміцнення команди співробітників;
- участь у доброчинних справах підприємства, корпоративній філантропії, волонтерській роботі на користь громади;
- свою поведінку як споживача, зокрема в екологічних аспектах.

<p><i>Соціально відповідальний працівник – це людина, яка використовує лише такі способи досягнення професійних і особистих цілей, які не завдають шкоди їй самій, роботодавцю, підприємству, іншим людям, природі, суспільству.</i></p>	<p>Відповідальний учасник соціально-трудоих відносин Людина відповідально ставиться до вибору місця роботи, враховує відповідність своїх цінностей і цінностей організації, дбає про хорошу репутацію підприємства, докладає зусиль для її реального підвищення. Людині не байдуже, що і як виробляє і на чому здобуває доходи підприємство, на якому вона працює.</p>	<p><i>Соціально відповідальний працівник – це людина, яка використовує лише такі способи досягнення професійних і особистих цілей, які не завдають шкоди їй самій, роботодавцю, підприємству, іншим людям, природі, суспільству.</i></p>
	<p>Відповідальний носій людського і соціального капіталу Людина підтримує і підвищує свою кваліфікацію, ставить перед собою і досягає нових висот у професійній досконалості, дбає про своє здоров'я. Відносини в організації ґрунтуються на взаємній відповідальності, взаєморозумінні, взаємоповазі, довірі.</p>	
	<p>Відповідальний виробник Сумлінно ставиться до виконання своїх трудових функцій, відповідає за результати своєї праці та якість продукції, за зменшення негативного впливу виробництва на довкілля.</p>	
	<p>Відповідальний учасник команди співробітників і соціальних груп У стосунках з іншими людьми – керівниками, колегами, членами проектних команд, соціальних груп людина дотримується норм соціальної етики, виявляє соціальну та емоційну компетентність, дружелюбність, тактовність, готовність допомогти, докладає зусиль для гармонізації відносин у колективі.</p>	
	<p>Відповідальний споживач Соціально відповідальна людина надає перевагу тій продукції, виготовленню та споживанню якої завдає мінімальної шкоди довкіллю, яка не шкодить здоров'ю людей. У споживанні товарів та послуг людина керується принципами розумної достатності, особистими раціональними, вираженими потребами.</p>	
	<p>Учасник соціальних ініціатив підприємства Людина виступає ініціатором і активним учасником добродійних справ підприємства, корпоративної філантропії, волонтерської роботи на користь громади, готова докласти зусиль, щоб зупинити згубний вплив на природу чи на людей від діяльності свого підприємства чи інших суб'єктів.</p>	

Рис. 1.2. Сутність і складові соціальної відповідальності працівника



Вищим орієнтиром соціальної відповідальності працівника є використання таких способів досягнення професійних і особистих цілей, які не завдають шкоди йому самому, підприємству, іншим людям, природі, суспільству.

1.4. Ступені соціальної відповідальності

Соціально відповідальні дії будь-якого суб'єкта можна поділити на три частини, що відповідають певним ступеням розвитку соціальної відповідальності:

- 1) Ті, що обумовлені й є реакцією на законодавчо встановлені норми та правила – базовий ступінь;
- 2) Ті, що є результатом раціонального вибору суб'єкта заради моральних і економічних зисків, які супроводжують соціальну відповідальність – розширений ступінь;
- 3) Ті, що мають характер добровільних свідомих зобов'язань – вищий ступінь.

Перша група є обов'язковою для всіх у правовій державі. В цивілізованих країнах не можна порушувати законодавчо встановлені норми та правила. Це базовий ступінь соціальної відповідальності. Але друга і третя група – виконання свідомо прийнятих добровільних зобов'язань, спрямованих на соціальний, економічний та екологічний розвиток, і показує справжню міру і ступінь соціальної відповідальності суб'єкта.

З такої позиції у соціальній відповідальності будь-якого суб'єкта можна виділити такі ступені та складові (рис. 1.2):

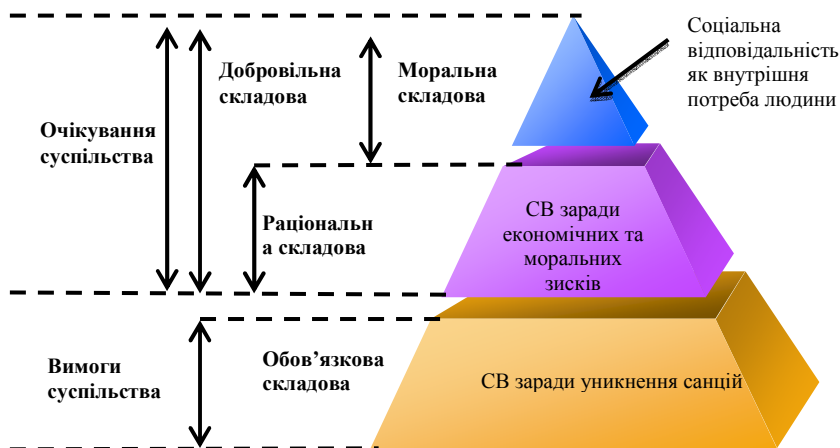


Рис. 1.2. Ступені та складові соціальної відповідальності



Дотримання суб'єктами громадянського суспільства встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства, слід вважати *базовим ступенем* соціальної відповідальності. Такими мають бути всі суб'єкти – громадяни, підприємства, інституції, уряд. Це не лише громадський обов'язок людини, а безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут вже мова має йти про соціальну відповідальність держави. Ця складова соціальної відповідальності є обов'язковою.

Турбота суб'єкта про своїх стейкхолдерів (тих, на кого впливають результати його діяльності) – інших людей, громади та навколишнє середовище – понад встановлені законами норми свідчить про *розширений ступінь* соціальної відповідальності. У таких випадках (особливо стосовно підприємств і організацій) є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти кращих. Система соціальної відповідальності має працювати так, щоб суб'єкти отримували моральні і економічні зиски від соціально відповідальних дій. Тому ця складова соціальної відповідальності є раціональною. Тобто раціональна людина як особа або керівник підприємства обирає соціально відповідальні дії розраховуючи на моральну (прихильність інших людей, працівників, соціальні зв'язки, хороший імідж, довіра споживачів тощо) і економічну віддачу, що супроводжує нарощення соціального капіталу (набуття конкурентних переваг, підвищення інвестиційної привабливості та ін).

Розуміння ж соціальної відповідальності як використання лише таких способів досягнення особистих чи корпоративних цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті місії не просто здобути позитивний імідж, а змінити своєю діяльністю життя суспільства на краще. Такі дії на розраховані ні на які зиски, вони самі вже є задоволенням високих духовних потреб людини.

Наприклад, дисциплінованого працівника, який сумлінно виконує свої виробничі обов'язки, сплачує податки і не завдає нікому зла можна вважати соціально відповідальним. Але ступінь цієї відповідальності можна суттєво збільшити, якщо активно долучатися до питань вдосконалення виробництва, розвивати свій людський капітал, докладати зусиль для гармонізації відносин у колективі, свідомо робити добрі справи – допомагати ближнім, берегти і відновлювати природу, займатися волонтерською чи благодійницькою діяльністю тощо. Якщо ж така діяльність стає *нормою* життя людини і навіть його місією, то це вже вищий ступінь морального, духовного розвитку і соціальної відповідальності людини.

Так само різні ступені розвитку має і соціальна відповідальність бізнесу, Так само різні ступені розвитку має і соціальна відповідальність бізнесу. На нашу думку, дотримання бізнесом встановлених правил, закріплених в межах національного законодавства, слід вважати *базовим ступенем* соціальної



відповідальності. Такими мають бути *всі* підприємства. Це не лише громадський обов'язок підприємця, а безумовна вимога, виконання якої мають контролювати і забезпечувати державні органи. Якщо держава не забезпечує виконання законів, то тут вже мова має йти про соціальну відповідальність держави. Турбота підприємства про своїх працівників, споживачів, територіальну громаду й довкілля понад встановлені законами норми, на нашу думку, свідчить про *розширений ступінь* соціальної відповідальності. У таких випадках є сенс оцінювати її динаміку, проводити рейтинги, виявляти крапих. Розуміння ж соціальної відповідальності бізнесу як використання лише таких способів отримання прибутку, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству має стати *вищим орієнтиром* соціальної відповідальності в контексті мети не просто здобути позитивний імідж, а покращити своєю діяльністю життя суспільства.

1.5. Соціальна відповідальність як засіб збалансування соціально-трудових відносин в Україні

Здійснене авторами цієї монографії дослідження, багато інших досліджень провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, як і історичний досвід XX століття беззаперечно доводять, що економічне зростання, якщо воно не орієнтоване на суспільний прогрес і не пронизане соціальною відповідальністю, веде до загострення соціально-економічних суперечностей, супроводжується глибокими кризами і вже не може бути орієнтиром суспільного розвитку. Тож не випадково на порядок денний в нашої країні висувається проблематика соціальної відповідальності як національна ідея подолання системної кризи у всіх її проявах.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, інститутів громадянського суспільства, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. Як показано в цьому дослідженні, у індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-відповідальних відносин, що обумовлено цілою низкою дуже вагомих економічних та соціальних чинників.

Узагальнюючи, можна виділити такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в трудових відносинах в нашої країні:

Формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки *моральної, етичної*, основним правилом якої була б *залежність фінансового успіху підприємця, громадського іміджу політика, соціального і майнового статусу кожного громадянина від реальної суспільної цінності*

Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація й підвищення ефективності держави (як законодавця, гаранта дотримання законів, власника, роботодавця, арбітра, посередника, координатора,) у організації соціально відповідальної діяльності.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є *створення сприятливого економічного клімату*, зокрема шляхом боротьби з корупцією, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детинізації й поступового відродження. Завдання, що стоять перед Україною, полягають у зміні моделі соціально-економічного розвитку від ліберального «економізму», що супроводжується екстенсивною експлуатацією людських та природних ресурсів до відповідального й інтенсивного використання людського, інтелектуального і соціального капіталу, науки й інновацій. Це особливо важливо з огляду на глобальні тенденції і процеси інтелектуалізації праці та суспільно-економічного життя загалом, характер і швидкість яких надають нового вигляду моделі світу та місце в ній окремих держав, включаючи і Україну. Саме пріоритетна орієнтація на науко- і інтелектуаломістке виробництво може і повинна стати тим важелем, який не лише дозволить вирішити соціальні проблеми економічно активного населення за рахунок інвестицій в людський капітал, що призведуть до суттєвого зростання доходів, але і забезпечить Україні гідне місце у світовій цивілізації.

Основоположним, першопочатковим, абсолютно необхідним заходом має стати забезпечення державою суворого дотримання чинних законів, приведення усіх без винятку громадян, підприємств, інститутів суспільства до ступеня базової соціальної відповідальності. Лише на базі цього можна буде розвивати ширшу соціальну відповідальність бізнесу на добровільній, етичній основі, лише за такої умови виправдана будь-яка підтримка державою і суспільством економічної діяльності суб'єктів господарювання.

Окремим масштабним завданням у справі розбудови соціально відповідального суспільства слід вважати *оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.* Одним із заходів, що зміг би істотно вплинути на кількісні параметри соціальної відповідальності в Україні, є *розробка та прийняття чіткої законодавчої бази, яка створювала б правові рамки соціально відповідальної поведінки усіх суб'єктів держави та суспільства і була б спрямованою на її оптимізацію.*

Має *оформитися роль підприємців-роботодавців та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально відповідального бізнесу зокрема.* Соціальна спрямованість бізнесу в умовах глобалізації і загострення конкурентної боротьби стає вирішальною умовою підвищення

конкурентоспроможності компанії та національної економіки України. Майбутнє соціальної відповідальності в Україні залежить від усвідомлення вітчизняними підприємцями важливості участі їх компаній у вирішенні соціальних питань. Моральні переконання власників бізнесу, тиск з боку громадськості, необхідність сертифікації для освоєння нових ринків — усі ці фактори спричинять формування української сутності соціальної відповідальності та індивідуальних стратегій для окремих компаній. Міжнародний досвід свідчить, що соціальна активність національного бізнесу може істотно зрости, якщо держава буде заохочувати цю активність, зокрема, шляхом проведення адекватної податкової політики. Використовуючи міжнародний досвід, доцільно було б створювати спеціальні благодійні фонди, постійний капітал яких формувався б із неоподаткованих спонсорських внесків. Вивільнені від податків прибутки з цього капіталу могли б використовуватися для фінансування комплексних тривалих програм, які розраховані на системну підтримку вирішення ключових соціально-культурних проблем, включаючи, наприклад, проблему надмірної соціальної нерівності, із використанням системи оподаткування для заохочення етичних методів ведення бізнесу.

Держава має підтримувати соціальні ініціативи бізнесу матеріально та морально, особливо у тяжкі роки кризи. Від ефективності відносин держави та бізнесу залежить ступінь відповідності корпоративних соціальних інвестицій як запитам самого бізнесу, так і інтересам розвитку країни. Наприклад, держава має демонструвати прозорість у проголошенні пріоритетних напрямів, до яких бізнес може приєднатися, або орієнтуючись на національні пріоритети, розділяти з бізнесом ризики, які виникають у зв'язку з новими ініціативами.

Державною владою і місцевим самоуправлінням мають бути сформовані такі умови, які б акцентували увагу всіх сторін соціального діалогу (роботодавців, найманих працівників, інститутів держави і громадянського суспільства) на спільних інтересах, *заохочували їх до поширення практики соціальної відповідальної діяльності*. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективності соціально-трудових відносин на конкретних підприємствах.

Імплементация основних сегментів системи корпоративної соціальної відповідальності в загальну систему корпоративного управління на практиці має стати ефективним засобом досягнення стратегічних цілей компанії. При цьому соціально відповідальна діяльність як стратегічний бізнес-підхід має, з одного боку, сприяти розвитку довіри і взаєморозуміння в межах компанії, згуртованості і відповідальності персоналу, включаючи топ-менеджмент, а з іншого, вибудовувати системні, стабільні, взаємовигідні відносини з зовнішніми заінтересованими суб'єктами.



Завдання соціального партнерства полягає не у формальній демонстрації цивілізованості соціально-трудових відносин, а досягненні реального консенсусу у відносинах між працею і капіталом, передусім щодо справедливого розподілу доходів, створення гідних умов праці, надійного захисту від соціальних ризиків.

Важливою є також *активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників* як відповідальних учасників соціального діалогу, активізація *профспілок*, повернення їм ролі, функцій і іміджу провідників і захисників інтересів трудящих.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник й активний учасник формування соціально-трудових відносин безперечно має бути зацікавлена в розвитку системи соціального партнерства, а отже і в зміцненні позицій представницьких органів найманих працівників. Тож одним з основних завдань демократичної держави щодо формування громадянського суспільства і, зокрема, розвитку партнерських відносин у сфері праці має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі в становленні й функціонуванні системи соціального партнерства.

Нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері соціальної відповідальності в Україні слід охарактеризувати як переважання формальних процедур, які не мають вагомих реальних соціальних і економічних наслідків. Потенційні чинники розвитку соціальної відповідальності потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Проаналізувавши стан соціальної відповідальності в Україні, ми сформулювали рекомендації бізнес-одинацям, профспілкам та органам влади щодо заходів по її активізації в Україні (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Рекомендації соціальним партнерам щодо активізації соціальної відповідальності в Україні

Рекомендації бізнес-структурам	Рекомендації профспілкам	Рекомендації органам влади
1. Запроваджувати принципи добровільної соціальної звітності відповідно до міжнародної практики. 2. Розробляти і впроваджувати на підприємстві Кодекси корпоративної культури (кодекси етики)	1. Розвивати соціальний діалог на всіх рівнях (підрозділів, підприємств галузей, держави, міжнародних корпорацій). 2. Брати участь у розробці і домагатися реалізації національних, місцевих і корпоративних соціальних програм.	1. Забезпечити чітке і повне виконання законів України усіма економічними суб'єктами. 2. Сприяти поширенню знань про основні принципи соціальної відповідальності, запровадженню в навчальні програми навчальних закладів теорії і практики соціальної відповідальної поведінки.



<p>3. Розробляти і впроваджувати соціальні пакети для своїх працівників та їхніх сімей.</p> <p>4. Розвивати соціальне партнерство.</p> <p>5. Здійснювати цілеспрямовані соціальні інвестиції, зокрема у розвиток людського капіталу</p> <p>6. Створювати можливості для навчання персоналу, який міг би працювати у сфері соціально відповідального ведення бізнесу.</p> <p>7. Сприяти державним органам в удосконаленні законодавчих норм, що регулюють соціальні зобов'язання бізнесу.</p> <p>8. Створювати в компаніях недержавні пенсійні фонди як інструментарій заохочення та підтримки своїх працівників.</p> <p>9. Залучити партнерів по бізнесу до використання принципів гідної корпоративної поведінки.</p> <p>10. Запроваджувати корпоративну екологічну політику, екологічний аудит, вироб-ництво «зелених» товарів, системи «зеленого» постачання, залучати працівників до екологічних ініціатив компанії</p>	<p>3. Здійснювати контроль за діяльністю ТНК, що діють на території України, з метою своєчасного виявлення та недопущення порушення соціально-економічних прав їх працівників.</p> <p>4. Брати участь у процесі перевірки соціальних звітів компаній з метою оцінки достовірності наданої ними інформації.</p> <p>5. Тісно співпрацювати з міжнародними профспілками з питань соціальної відповідальності.</p> <p>6. Навчати і заохочувати членів профспілок у питаннях соціальної відповідальності, нормативно-правової підготовленості, екологічної грамотності здорового способу життя, моральності.</p>	<p>3. Забезпечити відповідну законодавчу базу та сприятливі економічні й соціальні умови для компаній, що дотримуються принципів соціальної відповідальності бізнесу.</p> <p>4. Сприяти ратифікації міжнародних конвенцій та інших документів, що стосуються прав людини та охорони довкілля.</p> <p>5. Стимулювати здійснення підприємствами і громадськими організаціями соціальних проектів.</p> <p>6. Включати на законодавчому рівні до щорічної звітності підприємств екологічні та соціальні показники.</p> <p>7. Підвищувати відповідальність державних інститутів і держслужбовців компаній як на національному, так і на міжнародному рівнях за наслідки їх діяльності в соціальній, екологічній та правовій сферах</p>
---	---	---

В ході поступового переходу до постіндустріальної економіки

втрачаються традиційні для України конкурентні переваги виробництва (особливі, «пільгові» умови ведення бізнесу, символічна плата за природні ресурси, використання дешевих матеріальних ресурсів, які значною мірою успадковані від радянських підприємств, низька оплата найманої праці тощо). Відповідно має підвищувати заінтересованість українських компаній у конкуренції на постіндустріальній основі – з орієнтацією на ефективне використання висококваліфікованої, інноваційної праці, яка передбачає всі елементи високої якості трудового життя: гідну оплату праці, постійний розвиток персоналу, сприятливі умови праці, професійне зростання. Така трансформація соціально-трудових відносин передбачає сучасну ідеологію соціальної відповідальності на всіх рівнях.

Активізації соціально спрямованої діяльності на всіх рівнях має й підвищення поінформованості суспільства про кращі практики у цій сфері, розвиток таких форм заохочення, як рейтинги соціальної відповідальності, проведення відповідних конкурсів, заснування почесних звань, надання інших винагород нематеріального характеру. Важливо, щоби таке заохочення стосувалося не лише бізнесу, бо, як ми вже неодноразово наголошували, соціальну відповідальність несуть усі суб'єкти суспільства, всі люди і всі інституції. Саме за активної участі держави у суспільстві має формуватися повага до владних і бізнесових структур, які виявляють соціально відповідальну поведінку.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне поширення ідеології й культури соціальної відповідальності на всіх рівнях, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів – державних, підприємницьких, громадських (зокрема, профспілкових) структур – ідей сталого розвитку, справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота по формуванню й послідовній реалізації національної ідеї соціальної відповідальності.

З метою поширення й якісного розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях необхідна послідовна розробка прозорої, зрозумілої, ефективної технології соціально відповідальної діяльності, соціальної звітності й аудиту. Існуючі серйозні розробки таких технологій для корпоративної соціальної відповідальності потребують адаптації до місцевих умов і активного впровадження в практику роботи підприємницьких структур. Що ж стосується розробки технологій соціальної відповідальності, соціальної звітності й аудиту для державних і громадських інституцій – тут завдання ще складніше, оскільки в Україні поки що практично немає обґрунтованої наукової теорії і реальної практики їх застосування. Необхідно цілеспрямовано взятися за вирішення і цього завдання, зокрема сформувати відповідні повноправні і відповідальні інституції.

Важливим критерієм соціальної відповідальності бізнесу і держави є

створення гідних робочих місць, надання економічно активній людині можливості продуктивної зайнятості. Досконалість бізнесу, бездоганність виконання службових обов'язків працівником, чітка, ефективна, зорієнтована на споживачів діяльність організацій державного управління, охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо – перша і основна ознака їх соціальної відповідальності. Водночас просте забезпечення виробництва продукції і своєчасна сплати податків впливають з юридичних норм, є обов'язком, а не заслугою. Варто формувати значно ширше і глибше розуміння соціальної відповідальності на усіх рівнях.

Важливим завданням є також виховання у всіх громадян *соціальної відповідальності, зокрема, через формування компетентності і нормативно-правової підготовленості* у питаннях прав людини (як найманого працівника, як споживача, як громадянина), екологічної грамотності, здорового способу життя, моральності. Стосовно молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціальної відповідальності й соціального партнерства. Стосовно громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціальної відповідальності й партнерства. Разом з тим, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціального діалогу в Україні належить зайняти свою нішу у справі просування *національної ідеї соціальної відповідальності*, регулювання національного економічного простору з метою його соціалізації. Основним завданням профспілок має стати реальне покращення якості трудового життя найманих працівників та виховання серед них громадянської відповідальності; підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, отож – враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава повинна забезпечити дотримання законів та створити механізм заохочення (передусім, економічного) сторін до соціально відповідальної діяльності, до вирішення можливих проблем методами соціального партнерства.

Нове, постіндустріальне розуміння сутності та важливості соціальної відповідальності лише формується. Непросто подолати вкорінену віками і активно нав'язувану сучасними бізнес-маркетологами орієнтацію суб'єктів на збільшення прибутку та нарощення споживання. Але слід вважати, що в сучасних умовах соціальна відповідальність стає просто необхідністю не лише для розвитку, але й навіть для простого збереження планети і людства загалом.



1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність – шлях до європейської соціальної держави в Україні // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наук. Праць. № 2/2011. – С. 3-12.
2. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи в Україні // Демографія та соціальна економіка. 2011. – № 1(15). – С. 39-47.
3. Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин // Економіка и управление. Научно-практический журнал. – № 4, 2012. – С. 49-56.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія. — К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія — К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
6. Колот А. М., Павловська О. В. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади // Соціальна економіка, 2013. – № 1. – С. 81-90.
7. Національна доповідь про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення. ПРООН, 2011. – С. 31.
8. Савченко І. Г., Радченко О. В. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі. – Харків, 2008. / Савченко І. Г., Радченко О. В. – Х. : ХНУ ВС, 2008. – 199 с.
9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с., [3] .
10. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. – Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. – 412 с.



ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

2.1. Розвиток наукової думки про ризики у трудових відносинах та можливості їх регулювання

Трансформаційні процеси, які відбуваються в економічному і політичному житті України, зумовили зміну трудових відносин. Зростаючі за масштабами і поширенням ризики в трудовій сфері призводять до знецінення людського та соціального капіталу, породжують нестабільність умов праці та соціального захисту, що у сфері трудових відносин може мати загрозливі наслідки довготривалого характеру. Оцінка та регулювання ризиків набувають все більшого значення і стають однією з найважливіших умов економічної безпеки країни. Подальша трансформація трудових відносин без урахування факторів невизначеності і ризику не забезпечить їхній стійкий розвиток.

Розглядаючи ризики в трудових відносинах, необхідно уточнити теоретико-методологічні положення, що застосовуються в обґрунтуванні основоположних понять. Щодо ризику у трудових відносинах, то даний термін утворений з поєднанням двох соціально-економічних категорій: «ризик» та «трудова відносина». Це вимагає деталізації їх сутності та формування на цій основі визначення ризиків у трудових відносинах.

Поняття ризик пов'язується з розумінням небезпеки, загрози, ненадійності, азарту, невизначеності, непевності, збитку. Термін «ризик» є формою латинського слова «resesum», яке означає скелю або небезпеку та інші можливі негативні наслідки зіткнення з прибережною скелею. Протягом тривалого часу поняття ризику не лише асоціювалося з багатозначними негативними проявами життєвих ситуацій, а й часто вживалося як їх синонім.

Еволюція наукових поглядів призвела до виокремлення двох основних підходів при дослідженні ризиків – поміркованого та радикального [1]. За поміркованим підходом, ризик є об'єктивно існуючою загрозою, яка завжди опосередковується соціально-культурними стереотипами і процесами. Натомість, прихильниками радикального підходу обстоюється позиція, що ризику не існує, є лише сприйняття ризику, яке завжди буде продуктом історично, політично та соціально обумовленого погляду на буття.

Як видно з наведених наукових поглядів, на сьогодні навіть у тлумаченні сутності та суб'єктивного сприйняття загального терміну (ризик) немає одностайної позиції наукового загалу. Відкидаючи ризик як об'єктивну складову життя, відносин у суспільстві, окремі автори мають досить категоричну позицію, що не лише викликає суперечність з більшістю науковців-ризикологів, зокрема В.В. Вітлінським, О.І. Ястремським, але й не дозволяє розвивати дослідження щодо способів реагування на ризикові

ситуації, заперечуючи їх як об'єктивно можливі. Звичайно, такий підхід значно стримує розвиток методології та практики регулювання ризиків в усіх сферах їх прояву.

В продовження таких дискусій представниками різних наукових шкіл обстоюються також протилежні погляди щодо об'єктивних та суб'єктивних джерел ризику. Ситуація, коли ризик виступає невід'ємною частиною природно-соціального середовища, принципово відрізняється від ситуації, при якій ризик є породженням фантазії чи зміни ставлення до життя. У дослідженнях, присвячених аналізу проблем ризику, виокремлюються три підходи до оцінки об'єктивної (Е. Плїмак, Ю. Зубок), суб'єктивної (Ф. Найт, А. Вілдавські, К. Дейк, К. Ерроу) та об'єктивно-суб'єктивної (В. Зубков, К. Ісаєв, В. Устьянцев) природи ризику. Об'єктивне розуміння ризику передбачає наявність невизначеної можливості виникнення несприятливого результату, що не залежить від волі та свідомості особи, яка піддається впливу ризику. Суб'єктивне розуміння передбачає наявність суб'єктивного ставлення чи суб'єктивної оцінки наявної невизначеності. Наприклад, на суб'єктивне сприйняття ризику впливають такі чинники, як ступінь катастрофічності явища, ступінь його звичності та добровільності, керованість, контроль та управління наслідками, тривалість латентного та наявного періоду впливу різноманітних чинників [2, с. 21].

В більшості сучасних визначень ризиків наявні швидше термінологічні, чим змістовні відмінності. Діапазон визначень сягає від досить простих, за якими ризик – це «подія, або група спільних випадкових подій, що завдають збитки об'єкту, який володіє даним ризиком» [3, с. 11] і до складніших, наприклад: «ризик - це об'єктивно-суб'єктивна категорія в діяльності суб'єктів господарювання, яка пов'язана з подоланням невизначеності та конфліктності в ситуації неминучого вибору. Вона відображає міру (ступінь) відхилення від цілей, від бажаного (очікуваного) результату, міру невдачі (збитків) з урахуванням впливу керованих і некерованих чинників, прямих та зворотних зв'язків стосовно об'єкта управління» [4, с. 9]. Проте найчастіше науковці у своїх твердженнях схиляються до двох підходів у формулюванні сутності ризику – у термінах втрат і збитків та в термінах невизначеності.

Разом з тим, існує *концепція двостороннього аналізу ризиків*, що враховує площину не лише негативних, але і позитивних наслідків, згідно з якою ризик – це рішення або інші дії, наслідком яких можуть бути як позитивні, так і негативні результати під впливом непередбачуваних змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі організації [5, с. 7].

У економічній літературі, присвяченій проблемам ризикології, немає певної стійкої системи класифікації ризиків, адже розбіжності у тлумаченні сутності ризиків відображаються і у їх класифікаціях, пропонуєаних різними авторами. Складність класифікації ризиків також полягає в їх різноманітності на різних ієрархічних рівнях управління. Крім цього, економічний, політичний та соціальний розвиток сучасного світу породжує нові види

ризиків, які достатньо важко визначити та оцінити кількісно.

Одними з найскладніших та, разом з тим, найважливіших видів ризиків з точки зору об'єкта регулювання, є ті, що виникають у трудових відносинах. Окремих досліджень таких ризиків не ведеться, але окремі їх різновиди розглядаються в межах системи соціальних ризиків.

Поняття «соціальний ризик» має достатньо довгу історію. Соціальні ризики існували на протязі всього життя людства, їхньому дослідженню присвячені праці ще філософів античності. Опис організаційних форм захисту від них можна знайти в писемних пам'ятках Стародавнього світу: про створення державних резервів зерна говориться в єгипетських папірусах XXI ст. до н.е., формування елементів соціального захисту – в законодавстві Хаммурапі XVIII ст. до н.е., в Біблії, в римському праві. Ця тема знайшла своє відображення в юридичних документах середніх віків – Указ 43 «Про боротьбу з бідністю» Єлизавети I в 1601 р., статuti гільдій і цехів, правові устрої вільних міст Європи [6].

Проте тільки в XX ст. завдання вивчення аспектів ризику вийшло на перший план. Аналізом соціального ризику в першій третині XX століття займалися Н.А. Вігдорчик, В.М. Догадов, Л.В. Забелін, Н.А. Семашко, З.Р. Теттербон, А. Чекін та ін. Вони були єдині в думці, що соціальний ризик мав економічну природу і був природним наслідком розвитку капіталізму. Проте визначення соціального ризику та його класифікація дещо різнилась. До найбільш ранніх можна віднести трактування цього поняття Н.А. Вігдорчиком, який визначив соціальний ризик як негативне явище. Він зводив соціальний ризик тільки до втрати заробітку працівниками. А. Чекін вважав, що соціальний ризик «є ніщо інше, як незабезпеченість населення» в умовах капіталістичної організації виробництва [7, с. 4 – 5].

Надалі, у міру становлення соціалістичної системи господарювання, посилювалася роль командно-адміністративних методів управління. Все це в поєднанні з усуненням ринкової мотивації економіки, знищенням реального підприємництва, притаманного ринковим відносинам, привело до заперечення проблеми господарського і соціального ризику.

У зв'язку з політичними та соціально-економічними перетвореннями 90-х років XX ст. в Україні, які супроводжувались виникненням безробіття, розповсюдженням бідності, тінізації зайнятості та інших негативних соціальних явищ, дослідження категорії соціального ризику знову стало актуальним.

На основі узагальнення теоретичних підходів до вивчення соціального ризику можна виявити, що у цій сфері існують великі розбіжності у поглядах науковців. Проте, не зважаючи на виокремлення різних підходів до визначення соціального ризику, загальним для більшості авторів є підхід до цього поняття як можливості матеріальної незабезпеченості в результаті настання певних обставин. Відмінності в основному стосуються визначення кола осіб, схильних до соціального ризику, переліку причин, що викликають

матеріальну незабезпеченість, виявлення характеру матеріальної незабезпеченості. Так, В.Д. Роїк обмежує коло осіб, які підлягають соціальному ризику, найманими працівниками, матеріальна незабезпеченість яких полягає у втраті заробітку внаслідок втрати працездатності (професійні і загальні захворювання, нещасні випадки, у тому числі на виробництві) або відсутності попиту на працю [8, с. 21]. О.А. Шапошнікова пов'язує можливість настання матеріальної незабезпеченості з втратою трудового доходу, до якого разом з заробітком відносить і інші види доходу, які отримує особа в процесі трудової діяльності в широкому розумінні [9]. Тим самим до числа громадян, які підпадають під дію соціального ризику, включаються не лише наймані працівники, але і особи, що реалізують свою здатність до праці в інших правових формах. Е.Е. Мачульська більш широко підходить до поняття соціального ризику, включаючи в зміст матеріальної незабезпеченості не лише втрату трудового доходу, але і випадки його обтяження додатковими витратами на утримання дітей та інших членів сім'ї, що потребують допомоги, а також задоволення потреб в медичних і соціальних послугах [10, с. 4].

Заслугує на увагу наступне визначення соціального ризику. Соціальний ризик – це ймовірність настання матеріальної незабезпеченості в результаті втрати заробітку або трудового доходу за об'єктивних, соціально-значимих причин, а також необхідності додаткових витрат на лікування і соціальні послуги [11]. В даному випадку увага акцентується на ймовірності виникнення негативних наслідків, тобто вони можуть наступити, а можуть і ні.

Ю.І. Сасенко соціальний ризик визначає як рівень втрати будь-якої соціально значимої складової повсякденного життя, незалежно від характеру джерела (технічного, економічного, екологічного та ін.), який можна виразити у вигляді комплексної кількісно-якісної оцінки [12, с. 12 – 51].

На погляд М.В. Семикіної, соціальний ризик слід розуміти як можливу небезпеку соціальних втрат, що виникає у соціально-трудовах відносинах внаслідок недосконалої дії такого мотиваційного чинника, як оплата праці і доходи, а також слабкості соціального захисту. За підходом науковця, ризик розуміється у якості вартісного виразу вірогідної події, що призводить до збитків [13]. Таке тлумачення сутності соціального ризику є досить прогресивним, оскільки дозволяє кількісно оцінити його рівень.

В контексті соціального захисту поширеним визначенням соціальних ризиків є наступне: соціальні ризики – це визначені законом фактори порушення нормального соціального становища людей у разі ушкодження здоров'я, втрати працездатності або відсутності попиту на працю, які супроводжуються настанням для зайнятого населення матеріальної незабезпеченості внаслідок втрати заробітку, додаткових витрат, пов'язаних з лікуванням, а для сімей – утратою джерела доходу у випадку втрати годувальника [14]. Таке розуміння соціальних ризиків частково виправдане

тим, що в соціальній економіці не ставиться під сумнів потреба соціального захисту вразливих до відповідних ризиків верств населення. Але водночас, дослідження тільки негативних проявів соціальних ризиків та розробка механізмів захисту від них, значно звужує можливості застосування інших, крім страхових, механізмів регулювання соціальних ризиків.

Істотне значення для характеристики, оцінки та регулювання соціальних ризиків мають також дотичні поняття, зокрема дослідження соціальних загроз та соціальної безпеки. Слід зауважити, що окремі науковці отождожують поняття категорії «соціальний ризик» та «соціальна загроза»: бідність (відносна та абсолютна); майнова диференціація суспільства; соціальна нерівність; відчуженість значної кількості громадян від суспільного життя, звуження їх доступу до освіти, медицини і культури; низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою. Проте більшість науковців розмежовують ці поняття. Для прикладу О.Ф. Новікова з позицій управління розглядає поступову модифікацію (розвиток) ризику від його виникнення до прийняття управлінського рішення з його мінімізації або ліквідації [15, с. 67]. Ризик визначається нею як можливість негативного впливу певних чинників та виникнення події з небажаними наслідками. Дослідження ж загроз є наступним кроком розвитку ризику. Це поняття характеризується сукупністю несприятливих факторів, які конкретизуються безпосередньо у форму реальної небезпеки, наслідки якої можуть заподіяти шкоду.

В контексті двостороннього аналізу ризиків, зворотною їх стороною є можливість покращення стану об'єкта регулювання. У зв'язку з цим дослідження ризиків хоч і побічно, але розглядаються не лише під кутом зору можливості потенційних загроз, але й в аспекті досягнення безпечного стану, що в площині соціальних ризиків трансформується у дослідження соціальної безпеки.

Уявлення про багатоманітність терміну «соціальна безпека» підтверджує, зокрема, зміст монографії «Соціальна безпека: теорія та українська практика», автори якої структурують явище соціальної безпеки за суб'єктами та визначають його основні складові для людини, держави та суспільства. Відповідно до такого розподілу виділяються основні види соціальних загроз, які можна частково ідентифікувати з соціальними ризиками.

Визнаючи важливість зазначених праць для розвитку теорії та практики регулювання соціальних ризиків, в тому числі у трудових відносинах, можна, проте, виявити невраховані аспекти аналізу ризиків:

- 1) не враховуються інші суб'єкти соціальних відносин (роботодавці);
- 2) можливість настання інших за своїм характером наслідків (покращення чи погіршення не тільки матеріального забезпечення суб'єкта, а й його соціального статусу та соціально-психологічного комфорту).

Водночас, соціальні ризики за означенням зберігають атрибутивні ознаки основного поняття – «ризик», а отже можуть призводити і до *позитивних*, і

до негативних наслідків, а з огляду на іншу складову поняття – «соціальний», зрозуміло, що ознакою ідентифікації соціальних ризиків мають бути соціальні наслідки (позитивні чи негативні) певних подій.

Відтак для виділення соціальних ризиків та подальшої їх класифікації важливо уточнити, які наслідки ризикових дій є соціальними. Етимологічно соціальні наслідки можна пов'язати зі змінами життєвих ситуацій, відносин в суспільстві (лат. «societas» – суспільство), а тому в одній з праць пропонується таке визначення: *соціальні ризики* – події, що можуть призводити як до негативних, так і до позитивних соціальних наслідків – змін умов життя та відносин з оточуючими [5, с. 131].

Зважаючи на те, що ризики у трудових відносинах є частиною соціальних ризиків, то для удосконалення їх регулювання необхідно мати розгорнуту класифікацію. Основою її формування можуть бути критерії, що використовуються для ідентифікації соціальних ризиків. Але, як і щодо сутності соціальних ризиків, так і в їх класифікації на сьогодні не існує єдиного підходу.

Згідно з Європейським Кодексом соціального забезпечення соціальні ризики поділяються на традиційні та нетрадиційні. До традиційних належать ризики втрати роботи або зменшення доходу внаслідок об'єктивних обставин: хвороби, безробіття, старості, трудового каліцтва, професійного захворювання, утримання дітей, вагітності та пологів, інвалідності, втрати годувальника. До нетрадиційних відносяться підтримка сімей з дітьми, виховання та освіта дітей, догляд за хворими дітьми і батьками, витрати на будівництво та утримання житла тощо.

В сучасній науковій думці відсутній спільний підхід до аналізу соціальних ризиків. Адже на їхнє формування і регулювання впливає складна комбінація багатьох чинників політичного, історичного, економічного і соціокультурного характеру.

О.Ф. Новікова класифікує витoki соціальних ризиків за спрощеною схемою, поділяючи їх на обумовлені об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники виникнення ризику є слабокерованими. Вони пов'язані з природними явищами. Суб'єктивні – підлягають впливу і потребують послідовності застосування механізмів попередження, мінімізації та ліквідації [15, с. 68].

Таким чином, під **ризикоутворюючими чинниками (факторами)** слід розуміти умови та причини, які впливають на виникнення та прояви ризиків. Що стосується сфери праці, то такі фактори можна умовно поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх відносяться ті фактори, які стосуються загальних умов діяльності суб'єкта господарювання і на які він не має безпосереднього впливу:

- несприятливі соціально-економічні та політичні зміни;
- нестабільність чинного законодавства;
- коливання ринкової кон'юнктури;



• обмеженість або неповнота інформації про динаміку макроекономічних змін;

- тінізація економіки;
- інфляція;
- погіршення здоров'я населення;
- погіршення системи охорони здоров'я та медичного обслуговування тощо.

Тобто, змінити дію зовнішніх чинників на макроекономічному рівні управління окремий господарюючий суб'єкт не може, проте їх необхідно враховувати в процесі розробки та реалізації управлінських рішень.

Стосовно внутрішніх ризикоутворюючих чинників, то їхня поява спричинена і супроводжується діяльністю самого господарюючого суб'єкта:

- застаріла матеріально-технічна база виробництва;
- недосконалість технологій виробництва;
- відсутність інновацій;
- недоліки та помилки в прийнятті управлінських рішень;
- шкідливі та небезпечні умови праці;
- неефективні системи охорони праці та мотивації праці;
- відсутність корпоративної культури;
- відсутність можливостей для розвитку персоналу та професійного зростання;
- порушення трудових прав працівників;
- недоступність інформації, що стосується трудової сфери;
- наявність дискримінації за різними ознаками;
- незадовільний рівень організації та нормування праці тощо.

Отже, як виявлено в процесі аналізу існуючої термінології, на сьогодні більшість досліджень ризиків, в тому числі соціальних, зводяться до отождолення їх з можливістю негативних наслідків, що стосуються переважно населення (зайнятого, працездатного чи непрацездатного, окремих його контингентів). Але від початку досліджень проблем праці, взаємовідносин праці та капіталу, в їх центрі були проблеми конфліктності сторін, взаємозалежності та різноспрямованості їх інтересів. Хоч звична для сучасної науки термінологія і не використовувалась, але по суті такі дослідження стосувались ризиків у трудових відносинах і мали персоніфікований характер – «приписувались» або роботодавцю, або найманому працівнику з обстоюванням більшої чи меншої ролі та внесків у результати праці котрогось із них.

У зв'язку з цим, ризики у трудових відносинах можна виділяти за напрямками аналізу та об'єктами, що розглядаються як типові для діалогу сторін трудових відносин.

Разом з тим, як і більшість нової термінології, «*трудова відносина*» мають неоднозначне тлумачення. Також неоднозначно трактується природа

виникнення трудових відносин, їхні структурні елементи, вплив різних факторів на розвиток трудових відносин та ін. Даний термін почав широко використовуватись у вітчизняній літературі з початку 1980-х років, хоча розвиток теорії трудових відносин бере початок ще в XVIII – XIX ст. Так, у своїх дослідженнях А. Сміт і Д. Рікардо намагалися визначити систему трудових відносин і виявити суперечності в ній. Трудові відносини розглядалися Ж.Б. Сеєм, який значною мірою зосередився на аналізі можливостей вирішення протиріч у цій сфері. Аналізу проблем трудових відносин приділяли увагу такі автори як К.А. Сен-Симон, Ш. Фур'є та інші. Вони вказували на зв'язок трудових відносин з розвитком засобів виробництва і зміну сучасного стану трудових відносин на індустріальні та постіндустріальні. Досліджуються проблеми трудових відносин і в рамках марксистського напрямку. Саме Карл Маркс визначив трудові відносини як суперечливі, в силу особливостей купівлі-продажу робочої сили. Подальший розвиток теорії трудових відносин відбувався в межах теорій людських відносин, трудової поведінки, теорії життєвого циклу, поведінки малих груп, теорії комунікації, фордизму та ін.

У радянський період термін «трудові відносини» використовувався досить рідко. У тодішніх навчальних та наукових виданнях ці відносини називали по-різному: відносини спільної діяльності, організаційно-технічні відносини, організаційно-економічні відносини тощо [16, с. 12].

Трактування терміну «трудові відносини» (industrial relations, labor relations) в зарубіжних джерелах досить різноманітне. Н. Фландерс визначає трудові відносини, як систему правил для регулювання виробництва, встановлених громадськими інститутами. Г. Хайман вважає, що трудові або виробничі відносини відображають процеси контролю над трудовою взаємодією.

У політико-економічному розумінні трудові відносини – це багатоаспектна система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками, підприємствами (фірмами) та їх працівниками, державою і працездатним (у т. ч. й непрацездатним) населенням, а також громадськими організаціями (зокрема профспілками) і основними господарюючими суб'єктами – підприємцями (їх різними угрупованнями), державою. Вони фактично охоплюють усі соціально-економічні відносини, які виникають у процесі підготовки до праці, протягом усього періоду її здійснення, а також після завершення трудової діяльності [17, с. 175].

З отриманням Україною незалежності, дослідження проблем трудових відносин вийшли на новий рівень. Значний доробок у розвиток цього наукового напрямку зробили і вітчизняні науковці, хоч у їх поглядах і є певні незгодженості.

Д.Б. Балабанова під терміном «трудові відносини» розуміє стійкі зв'язки між людьми в процесі трудової діяльності. До них належать: відносини між роботодавцем і найманими працівниками, між керівниками і підлеглими,

між працівниками і трудовим колективом, між адміністрацією і персоналом. Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища, і знаходяться у залежності від дій управлінських структур [18, с. 399].

Найбільш відомим дослідником проблеми трудових відносин сучасної наукової думки України є А.М. Колот та його наукова школа. Вчений вважає, що «поняття трудові відносини має охоплювати (і в реальній дійсності охоплює) як відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва та робочу силу, так і відносини між суб'єктами однієї форми власності. Якщо перший змістовий складник пов'язаний із визначенням умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників, то другий – з використанням ресурсів праці, функціонуванням виробничого процесу, сучасними формами організації праці і виробництва тощо» [16, с. 14].

Щодо закріплення сутності трудових відносин в нормативно-правовій базі України, то визначення поняття трудових відносин можна дати, виходячи із легального визначення трудового договору, що дається в ст. 21 Кодексу законів про працю. Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом, а також фізичною особою за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Таким чином, здійснивши аналіз змісту поняття «трудові відносини», можна виділити основні сфери та фактори виникнення ризиків у трудових відносинах, що дозволить застосовувати ефективні регуляторні інструменти.

Більшість сучасних досліджень ризиків у певних сферах докладання праці зводяться до дослідження окремих складових трудових відносин, комплексно ризики у трудових відносинах не розглядаються. Так, В.М. Жуковська виділяє таке поняття як «кадрові ризики – це ймовірність втрат, пов'язаних з процесом управління персоналом, тобто ризик втрат, зумовлений недостатньою кваліфікацією працівників, їх низьким рівнем лояльності до підприємства, летальними випадками серед працівників, нестабільністю штату організації, можливими змінами у трудовому законодавстві тощо» [19, с. 113]. Основний акцент науковцем робиться на рівень кваліфікації персоналу та ефективність кадрового менеджменту. Окрім того, в даному випадку мова йде тільки про негативні наслідки ризиків – втрати. В той же час наслідки кадрових ризиків можуть носити і позитивний характер, особливо якщо говорити про розвиток персоналу.

Н.П. Борецька вивчає ризики у сфері охорони праці [20, с. 164]. Згідно її твердження, під соціальними ризиками у сфері охорони праці слід розуміти



можливі небезпеки, реалізація яких має негативні наслідки для життя, здоров'я, працездатності, матеріального добробуту, психологічного стану працюючої людини, її сім'ї та нащадків. Особливістю таких ризиків є те, що їх наявність обумовлена, з одного боку, незабезпеченням законодавства про охорону праці, прав і гарантій, а з іншого – невиконанням норм, правил, стандартів тощо у сфері охорони праці.

Соціальні ризики найманих працівників у сфері оплати праці досліджує Л.С. Шевченко [21, с. 57]. Основними елементами, на яких зосереджується увага, є низька вартість робочої сили, тінізація заробітної плати, диференціація та дискримінація в оплаті праці тощо. Проте оплата праці є лише однією з складових трудових відносин. Даний вид ризиків є важливим і найчастіше провокує конфлікти, але тільки на цій основі не можна системно аналізувати всі ризики у трудових відносинах.

В цілому аналіз різних понять ризику, соціального ризику та ризиків окремих складових сфери праці, дає можливість стверджувати, що на сьогодні існують суттєві розбіжності в їх ідентифікації та тлумаченні сутності. Ще більш проблемними є дослідження ризиків у трудових відносинах, адже цей напрямок наукових досліджень достатньо новий для нашої країни, теоретико-методологічна база зарубіжних досліджень таких ризиків є більш обґрунтованою.

Зокрема, російські науковці активно досліджують питання ризикології в системі соціально-трудових відносин. В.С. Сімонов та В.В. Сінов розглядають ризик в системі соціально-трудових відносин як сукупність відносин, що виникають в процесі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин (працівників, роботодавців, держави) в умовах обмеженості інформації про стан мікро- і макросередовища. Результатом реалізації ризиків в даній системі є зниження економічних результатів діяльності суб'єктів трудових відносин, що проявляється у формі нижчого доходу, в порівнянні з очікуваним, і недосягнення цілей діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин, а також недоотримання запланованого доходу [22, с. 134]. Практично дублює попереднє трактування В.Ю. Лопунін, який під цим поняттям розуміє сукупність відносин між суб'єктами, які формуються в умовах невизначеності на мікро-, мезо-, та макрорівнях, результатом яких може бути як зниження доходу та виникнення збитку, недосягнення цілей діяльності суб'єктів трудових відносин, так і отримання додаткового доходу [23, с. 40].

Як видно з наведеного визначення, автори дотримуються концепції двостороннього аналізу ризиків, закладаючи в основу їх розуміння можливість не лише негативних, але й позитивних наслідків. Таке визначення має досить прогресивний характер, хоча недоліком такої змістовної концепції є те, що наслідками ризиків виділяються лише матеріальні. В той же час, ризик в трудових відносинах пов'язаний з виникненням подій, які ускладнюють ефективну взаємодію суб'єктів

трудових відносин, націлених на регулювання якості трудового життя, а також з появою додаткових втрат або вигод: зміною соціального статусу, соціально-психологічного комфорту, матеріального забезпечення.

Таким чином, проаналізувавши існуючі підходи до визначення ризиків в науковій літературі, можна запропонувати наступне визначення ризиків у трудових відносинах.

Ризики в трудових відносинах – це можливість подій у трудовій сфері, зумовлених нестабільністю умов зайнятості та трудових відносин, результатами яких можуть бути як негативні (втрата здоров'я, доходу, робочого місця, соціальної захищеності, можливостей професійного розвитку, службового зростання тощо), так і позитивні наслідки (покращення умов праці, підвищення розміру оплати праці, зменшення дискомфорту у трудових відносинах, додаткові соціальні гарантії та інші) матеріального чи соціально-психологічного характеру для соціальних партнерів. Наприклад, з настанням небезпечної події (звільнення) можливими є негативні наслідки для одного з партнерів (втрата висококваліфікованого працівника), але позитивні наслідки для іншого (вища оплата праці на новому робочому місці). Крім того, виникнення цілого ряду ризикових ситуацій, передусім конфліктних, може супроводжуватись виробленням погоджених рішень щодо покращення трудових відносин та підвищення соціального комфорту і матеріальних результатів для кожного з партнерів.

Отже, в обґрунтованій концепції враховані атрибутивні ознаки ризиків: ймовірнісний характер настання (чи відповідно ненастання) певних подій та протилежний характер ймовірних наслідків – позитив чи негатив. Відтак, по-перше, поняття ризику не збігається з іншим типом управлінських ситуацій – невизначеністю, яка хоч і є передумовою виникнення ризиків, але має суттєві відмінності від ризикових ситуацій. По-друге, можливість майбутніх подій хоч і можна визначити з певною точністю, що в математичному сенсі характеризується ймовірністю, але завжди існує ймовірність похибки прогнозу, що може дати непередбачені сприятливі відхилення. По-третє, двостороння концепція ризиків, якщо її застосовувати до характеристики ймовірних подій у сфері трудових відносин дуже точно відповідає об'єктивно існуючі конфліктності інтересів у взаємовідносинах «роботодавець – найманий працівник». Звичайно, така конфліктність існує не у всіх ситуаціях (наприклад, ризик виробничого травматизму не може мати вигод ні для однієї із сторін, а тому інтереси збігаються), але частина можливих подій має динамічний, або в термінах ризикології - спекулятивний характер. До таких можна віднести, наприклад, ризик інвестування в людський капітал. Така ситуація, по-перше, однозначно містить ймовірність настання обох наслідків: і позитивної віддачі здійснених інвестицій, і можливі необґрунтовані та неокупні витрати. По-друге, в такій ситуації дуже точно проявляється ймовірнісна природа та двостороння сутність ризику: із збільшенням ймовірності позитивного наслідку для найманих працівників

(наприклад, розширення можливостей працевлаштування) збільшується також ймовірність втрат інвестованих коштів роботодавця, якщо такий працівник змінить місце роботи.

Враховуючи наведені аргументи, в тлумаченні ризиків у трудових відносинах необхідним є врахування наступних ключових термінів: *можливості* (або ймовірності – у математичному сенсі, при здійсненні розрахунків та порівнянь) подій у трудовій сфері, а також врахування *обох можливих проявів ризиків* – як позитивного, так і негативного.

Звичайно, специфіка трудових відносин може впливати на частоту та рівень настання таких протилежних наслідків, що визначатиме потребу в їх регулюванні. Але ігнорувати атрибутивні характеристики ризику як можливості певних подій, використовуючи це поняття у соціально-економічних дослідженнях, не можна, оскільки в такий спосіб втрачається сутність власне «ризиків».

Виокремити наслідки ризиків у трудових відносинах досить проблематично, оскільки їхній прояв можна спостерігати або ж одразу, або через певний проміжок часу. Разом з тим, вони можуть виникнути внаслідок окремої події, чи сукупності взаємозалежних подій. Водночас, матеріальні та соціально-психологічні наслідки зазвичай взаємопов'язані. Для прикладу, ризик тимчасової втрати працездатності може призвести для найманого працівника до зниження рівня матеріальної забезпеченості внаслідок недоотримання частини трудового доходу, додаткові витрати на купівлю лікарських засобів. Водночас, наслідком захворювання є погіршення стану здоров'я, що викликає, з-поміж іншого, і психологічний дискомфорт суб'єкта.

Усвідомлюючи важливість обох проявів ризиків (позитивних і негативних), нами відстоюється позиція, що в трудових відносинах особливої уваги потребує *запобігання негативним наслідкам ризиків*, які можуть чинити вплив на соціальних партнерів.

Суб'єктами ризику виступають всі суб'єкти трудових відносин – наймані працівники, роботодавці, їхні представники, держава та суспільство в цілому. Активність суб'єктів трудових відносин проявляється в їхній діяльності, результат якої в певній мірі пов'язаний з випадковими подіями (втрата роботи, втрата заробітку, травматизм, професійне захворювання тощо).

Ризики характерні для всієї системи трудових відносин, для всіх суб'єктів та на різних ієрархічних рівнях. Недостатня увага до аналізу передумов їх виникнення та можливих наслідків може бути чинником конфліктності та порушення інтересів соціальних партнерів. Тому важливим завданням виступає класифікація ризиків за різними ознаками, вирішення якого дозволить зорієнтуватись в різноманітності ризиків, встановити закономірні зв'язки між ними та надасть можливість їхнього регулювання (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Класифікація ризиків у трудових відносинах



Більшість проаналізованих ознак класифікації ризиків у трудових відносинах використовуються в процесі бізнес-планування, державному регулюванні, в практиці управління та детально розглянуті в спеціальній літературі. Основою регулювання, моніторингу, аналізу за існуючою статистичною звітністю та для оптимізації наслідків ризиків у трудових відносинах, зокрема соціально відповідального регулювання, є розмежування їх за видом ризикових подій, як це наведено на рис. 2.1.

2.2. Забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в умовах колективно-договірного регулювання праці

Динамічність та множинність чинників формування і форм проявів ризиків у трудових відносинах обумовлює необхідність їхнього регулювання. У вивченні методів регулювання цих ризиків, більшість вітчизняних та зарубіжних вчених дотримується системного підходу, вважаючи, що їх сукупність функціонує у вигляді системи та включає різноманітні інструменти регулювання.

Регулювання як об'єктивна необхідність є суспільним явищем, притаманним всім країнам, за допомогою якого вони впливають на економічні і соціальні системи, їх формування та розвиток. Регулювання (лат. «regulare») – підпорядковувати відповідному порядку, правилу, упорядковувати.

В економічній літературі термін «регулювання» розглядається як здійснення цілеспрямованого впливу на соціально-економічну систему чи окремі її ланки. В сфері менеджменту регулювання розглядається як діяльність із підтримки в динамічній системі управління виробництвом заданих параметрів. Його завдання – зберегти стан упорядкованості, який задається функцією організації як у підсистемі виробництва, так і в підсистемі управління. Необхідність у регулюванні системи полягає не тільки у зв'язку з негативними явищами. Найчастіше це пов'язано з потребою природного динамічного розвитку організації, з появою нових завдань управління, з переходом системи в новий стан під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів [24, с. 431].

Таким чином, під **регулюванням ризиків у трудових відносинах** слід розуміти цілеспрямований вплив суб'єкта регулювання на об'єкт регулювання з метою підтримки керованих процесів у межах заданих параметрів або запобігання негативним явищам.

Важливе значення для дослідження регулювання ризиків у трудових відносинах має обґрунтування суб'єкта та об'єкта регулювання. *Об'єктами* регулювання є ризики у трудових відносинах, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів регулювання.

Суб'єктами регулювання ризиків у трудових відносинах є соціальні



групи та окремі індивіди, зокрема юридичні та фізичні особи, які є носіями певних інтересів та потреб, формують політику управління, здійснюють цілеспрямований регуляторний вплив на ризики у трудових відносинах відповідно до делегованих їм повноважень. Головною рисою суб'єктів регулювання є наявність у них певних компетенцій і владних повноважень, які дають змогу втілювати свою волю у формі управлінських рішень, керівних команд, обов'язкових до виконання.

Можливості регулювання ризиків у трудових відносинах мають свою специфіку в залежності від використання групи методів регулювання трудових відносин. Класифікація методів регулювання ризиків у трудових відносинах наведена в додатку А.

Регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно розглядати як систему, що складається з комплексу заходів, які покликані забезпечити баланс інтересів соціальних партнерів, попередити виникнення ризиків у трудових відносинах та оптимізувати їхні наслідки (рис. 2.2).

Основними елементами системи регулювання ризиків у трудових відносинах є:

1. Ринкове регулювання – здійснюється за допомогою механізму конкуренції, ціни праці, стихійного вирівнювання платоспроможного попиту і пропозиції тощо.

2. Державне регулювання – система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо регулювання зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили; комплекс основних форм і методів цілеспрямованого впливу державних установ і організацій на розвиток трудових відносин.

Узгодження державних та ринкових механізмів регулювання полягає в розмежуванні сфер діяльності між державою і ринком:

- держава – визначає в основному умови та основні принципи формування господарських відносин у межах обраної економічної моделі розвитку; визначає шлях розв'язання основних протиріч ринку і надає ті суспільні блага, які в принципі не може надати ринок;

- ринок – в основному регулює попит, пропозицію, вартість робочої сили: обсяги і напрямки руху матеріальних, фінансових і людських ресурсів [25, с. 41].

Державне регулювання ризиків у трудових відносинах є відомим та відпрацьованим, зокрема, що стосується загальнообов'язкового соціального страхування та основних соціальних норм та стандартів. Поступово впроваджується добровільне соціальне страхування, зокрема медичне. Найбільш недопрацьованим на сьогодні є колективно-договірне регулювання ризиків у трудових відносинах, що як свідчить зарубіжний досвід та практика організації трудових відносин на кращих українських підприємствах, може стати найбільш дієвою альтернативою традиційним способам запобігання ризикам у трудовій сфері.



Рис. 2.2. Система регулювання ризиків у трудових відносинах

Колективно-договірне регулювання або ж система соціального партнерства виступає в якості важливого інструменту, засобу розв'язання гострих соціальних проблем та реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних соціальних сил з урахуванням їхніх інтересів, підвищити соціальну відповідальність, досягти стійких відносин у трудовій сфері [16, с. 142].

Визначальне значення в колективно-договірному регулюванні ризиків у трудових відносинах мають форми реалізації соціального партнерства, адже саме на їхній основі здійснюється взаємодія соціальних партнерів (додаток Б).

В сучасній Україні в основному реалізуються два напрями колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах – укладання угод і колективних договорів та використання процедур примирення для вирішення колективних трудових конфліктів. Згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» система колективно-договірного регулювання включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємства. Виходячи зі змісту колективних договорів та угод можна виявити наступний розподіл функцій соціальних партнерів на різних рівнях колективно-договірного регулювання (рис. 2.3).

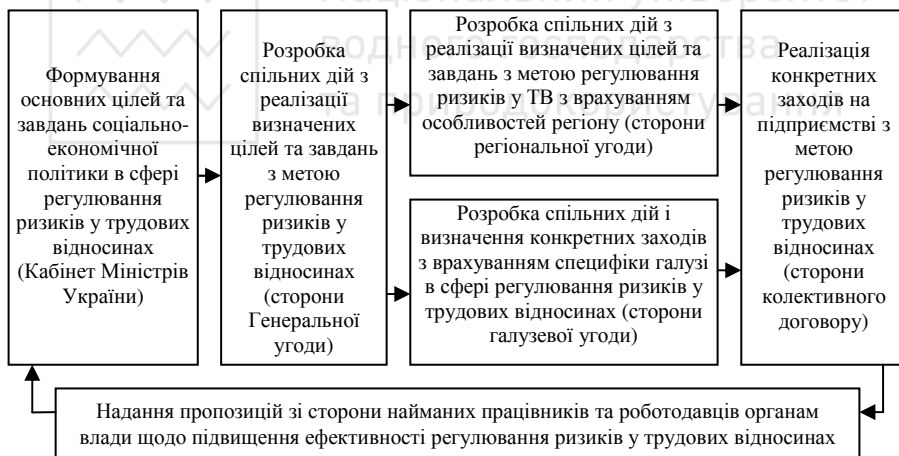


Рис. 2.3. Взаємодія сторін в процесі колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах

Такий функціональний поділ фактично відображає ієрархію управління та сфери компетенцій соціальних партнерів у системі регулювання ризиків у трудових відносинах.

Для аналізу ефективності колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах в Україні необхідно порівняти цю систему з аналогічною, яка функціонує в економічно розвинених країнах. Регулювання

трудових відносин в економічно розвинених країнах здійснюється за двома основними напрямками: шляхом прийняття законодавства про працю і шляхом укладання колективних договорів з питань праці. Законодавство про працю розраховане на загальне використання і не ставить за мету врегулювання трудових відносин в їх повному обсязі, визначення умов праці. Державній регламентації піддаються основні, принципові питання. Відносно ж конкретних умов праці (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати тощо) держава, як правило, обмежується законодавчим встановленням лише основних вимог, з врахуванням яких сторони можуть визначати умови за взаємною згодою і закріплювати їх в колективно-договірному порядку.

У західній науковій літературі найчастіше виділяються і порівнюються дві моделі колективно-договірного регулювання — англо-американська і західноєвропейська [26, с. 59]. Характерні риси англо-американської моделі наступні: переважання децентралізованого підписання колективних договорів в межах підприємства; в центрі колективних переговорів — економічні питання; для договірних сторін характерні відносини протистояння; мінімальне втручання держави.

Західноєвропейська модель колективно-договірного регулювання характеризується: координованими, централізованими (у національних, регіональних, галузевих межах) колективними договорами (угодами); метою переговорів є не лише економічні питання, але і забезпечення соціальної справедливості; значним втручанням держави; переважанням відносин співпраці між соціальними партнерами.

Для порівняння зарубіжного досвіду регулювання ризиків у трудових відносинах в умовах колективно-договірного регулювання праці нами було узагальнено існуючі підходи до побудови системи колективно-договірного регулювання трудових відносин в країнах з розвинутою економікою (додаток В). Як видно з наведеної системи, колективно-договірному регулюванню підпадають, як і в Україні, найпоширеніші види ризиків у трудовій сфері: ризики в сфері оплати праці, втрати роботи, виробничого травматизму. При цьому вони можуть бути або більш загальними (Болгарія), або в них дуже детально враховані основні прояви ризиків (Німеччина). Найвищим ступенем розвиненості колективно-договірного регулювання в попередженні ризиків у трудових відносинах можна вважати його побудову в країнах, де така діяльність не регламентується законом в обов'язковому порядку (Великобританія), або здійснюється, спираючись на загальні норми права, без прийняття спеціального «трудоного» кодексу чи закону (Швейцарія, Італія, США).

Щодо ступеня відповідальності за невиконання зобов'язань колективного договору, то вона різниться за країнами [27, с. 19 – 22]. В США законодавство не передбачає серйозних санкцій за порушення або невиконання колективних договорів. В Італії імперативні норми відносно тривалості робочого часу, охорони праці встановлюються нормативними



актами, які визначають санкції щодо роботодавців у випадку недотримання вказаних норм. У якості санкцій трудові інспектори можуть застосувати адміністративні штрафи, розміри яких збільшуються пропорційно терміну, протягом якого продовжувалося порушення, і кількості працівників, відносно яких право було порушене.

В результаті здійсненого порівняння можна говорити про те, що сьогодні колективно-договірні відносини в розвинених країнах значно трансформувалися. Колективні договори все частіше беруть на себе нові функції і переслідують нові цілі, таким чином виходять за рамки розподілу результатів виробництва і визначення умов праці. Відбувається колективний пошук вирішення питань підвищення гнучкості виробництва і гнучкого використання робочої сили та соціальної стабільності в цілому.

Більш детальний аналіз регулювання ризиків у трудових відносинах в умовах колективно-договірного регулювання праці можливий за умови порівняльного аналізу змісту угод окремої галузі європейських країн з аналогічними в Україні. Для цього було обрано Галузеву угоду між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007 – 2011 роки (продовжено на 2012 р.) та Галузеві угоди на залізничному транспорті таких європейських країн як Німеччина, Франція, Болгарія та Швеція. Слід зазначити, що профспілки, які виступали сторонами всіх перерахованих угод є членами Міжнародної конфедерації профспілок залізничників та транспортних будівельників.

В додатку Д наведено основні трудові права і соціальні пільги залізничників досліджуваних країн, заходи соціальної підтримки працівників, умови прийняття на роботу та звільнення, інші положення, які найбільше впливають на регулювання ризиків у трудових відносинах.

Звертають на себе увагу принципові відмінності в структурі угод. Так, угода Болгарії значною мірою нагадує аналогічні документи, які діють на залізницях держав СНД. Це свідчить про те, що багато питань щодо встановлення трудових гарантій, надання соціальних пільг та інші, регламентуються законодавчими актами держави. Не випадково в тексті часто даються посилання на Кодекс законів про працю.

Інший характер має угода, яка діє на шведських залізницях, де вона складається з ряду документів, які доповнюють один одного. У них детально регламентується порядок ведення колективних переговорів, правового співвідношення документів вищого і нижчого рівня, розгляд колективних трудових спорів, питання обліку робочого часу і оплати праці, встановлення різного виду доплат і надбавок, відшкодування витрат на відрядження і витрат у випадку хвороби та ін. Слід зазначити, що за багатьма названими позиціями на залізницях Швеції встановлені норми, що принципово відрізняються від тих, які діють на залізницях країн СНД.

Як видно з наведеного аналізу змісту угод, їх позиції дуже відрізняються

навіть в межах однієї галузі та в країнах з відносно схожим рівнем соціально-економічного розвитку. Основним чинником такої відмінності є активність представницьких органів найманих працівників в обстоюванні своїх інтересів. І, очевидно, що на сьогодні навіть у розвинених країнах профспілки ще не мають однаково стійких позицій у захисті працівників від надмірних ризиків у трудових відносинах.

В таких умовах надійнішим способом забезпечення трудових прав та кращих умов праці є *двостороння діяльність* – як з боку працівників, так і роботодавців, що знаходить своє вираження в концепції соціальної відповідальності сторін соціального діалогу.

В сучасних наукових та ділових колах соціальна відповідальність найчастіше ототожнюється з концепцією *корпоративної соціальної відповідальності (КСВ)*. В процесі еволюції сформувалось три її основні інтерпретації (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні інтерпретації концепції корпоративної соціальної відповідальності

№ з/п	Назва теорії	Характеристика
1	2	3
1.	Класичний підхід	Єдина відповідальність бізнесу — збільшення прибутку для своїх акціонерів. Ця точка зору була висловлена Нобелівським лауреатом з економіки Мілтоном Фрідманом в 1971 р. в статті «Соціальна відповідальність бізнесу – робити гроші» і може бути названа «теорією корпоративного егоїзму». Основним недоліком класичного підходу вважається обмеженість у часі. Якщо компанія в короткостроковому періоді несе додаткові витрати, то в довгостроковому – виграє від поліпшення корпоративного іміджу, розвитку відносин з місцевим співтовариством. Зокрема, М. Фрідман відзначав: «Боротьба з бідністю – функція не приватного бізнесу. Це справа держави. Наша справа – заробляти гроші для акціонерів і клієнтів в межах закону. Інших обов'язків у нас немає. Ми платимо податки і більше нічого не винні нікому, окрім Бога і совісті». На думку М. Фрідмана, менеджери, які ставлять цілі інші, ніж максимізація прибутку, привласнюють собі роль необраних політиків. Не маючи легітимного права і достатньої компетентності, менеджери намагаються вирішити питання і визначати шляхи розвитку суспільства, а цими справами повинні займатися політичні діячі.
2.	Теорія «корпоративного альтруїзму»	Основна ідея полягає в тому, що бізнес повинен піклуватися не лише про зростання прибутку, але і робити максимально доступним вклад у вирішення суспільних проблем, підвищення якості життя населення, а також збереження довкілля. Авторство цієї теорії належить Комітету з економічного розвитку США: «корпорації зобов'язані вносити значний внесок в поліпшення якості життя американців». Підприємства не можуть самоусуватися від соціальних проблем, оскільки вони є відкритими системами, активно беручи участь в лобіюванні законів і інших рішень, спонсорує різні партії і інші суспільні об'єднання.



1	2	3
3.	Теорія «розумного егоїзму»	Соціальна відповідальність бізнесу — це просто «хороший бізнес», оскільки він скорочує довгострокові втрати прибутку. Витрати на соціальні і добродійні програми скорочують поточний прибуток, але в довгостроковій перспективі створюють сприятливе соціальне оточення і, отже, стійкий прибуток. Філантропічні і спонсорські програми сприяють узаконеному зниженню бази оподаткування підприємства і дають хороший «ефект публічності». Саме у цьому полягає основний мотив соціальної діяльності підприємства.

Джерело: складено за даними [29, с. 17–19].

На сьогодні науковцями розмежовано основні поняття соціальної відповідальності. Проте в ході досліджень виокремлюються нові напрямки, одним з яких є теорія стейкхолдерів. Ця теорія дозволяє виділити ще одну активну сторону соціальної відповідальності, яка персоніфікується в цілій групі учасників – стейкхолдерів. Стейкхолдери – це будь-яка особа або група осіб, які можуть вплинути або впливають на досягнення цілей підприємства. Дане визначення було сформульоване у 1984 році Р. Фріменом і з того часу стало визначальним та започаткувало теорію стейкхолдерів.

Стейкхолдери – достатньо широке коло осіб, що мають відношення до підприємства, основними з яких є:

- інвестори, що вкладають у підприємство свій капітал з певною часткою ризику з метою отримання доходу;
- кредитори, котрі тимчасово надають підприємству позику в обмін на деякий наперед встановлений дохід і зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи будуть своєчасно здійснені виплати по кредиту;
- менеджери підприємства, оскільки фінансова інформація дозволяє зробити найбільш достовірну оцінку ефективності управління підприємством;
- працівники підприємства, зацікавлені в отриманні інформації про його здатність своєчасно виплачувати зарплату та інші виплати;
- постачальники, зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи своєчасно виплатять належні їм суми;
- споживачі (клієнти підприємства), зацікавлені в стабільності поставок, як наслідок фінансової репутабельності підприємства;
- суспільні і державні організації, оскільки від успішного функціонування підприємства залежить добробут економічної інфраструктури регіону [12, с. 68].

Сьогодні підхід до соціальної відповідальності на основі теорії стейкхолдерів значно розвинений в працях вітчизняних дослідників. З огляду на соціальну відповідальність у трудових відносинах, основними стейкхолдерами підприємства є наймані працівники та профспілкові організації, що представляють їхні інтереси. Взаємодія підприємства з працівниками може відбуватись на двох рівнях – у прямій формі за

безпосередньої участі працівника (індивідуальні інтерв'ю, опитування, анкетування тощо) або опосередковано – через представників працівників і профспілок всіх рівнів.

Якщо розглядати соціальну відповідальність як систему, окремі науковці виділять не лише учасників, але й функціональні взаємозв'язки в цій системі. В цьому аспекті можна виокремити [30]:

- перший рівень (базовий) передбачає виконання наступних зобов'язань: своєчасну сплату податків, виплату заробітної плати, по можливості створення нових робочих місць;
- другий рівень передбачає забезпечення працівників адекватними умовами не лише роботи, але і життя: підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури;
- третій (вищий) рівень відповідальності передбачає добродійну діяльність.

Такі практики можуть реалізовуватись у внутрішніх і зовнішніх напрямках діяльності підприємства (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Складові внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності підприємства

Складові зовнішньої соціальної відповідальності	Складові внутрішньої соціальної відповідальності	Напрями оцінки та регулювання
1) добросовісна ділова практика; 2) інформаційна відкритість; 3) посилає відповідальність перед клієнтами за надані продукти та послуги шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості; 4) запровадження соціально значимих продуктів та послуг; 5) просвітницька діяльність, взаємодія з місцевою громадою та владою; 6) охорона довкілля; 7) економне споживання природних та енергоресурсів; 8) повторне використання та утилізація відходів; 9) організація екологічно безпечних транспортних перевезень; 10) акції по озелененню та прибиранню територій; 11) відповідальність у рекламно-маркетинговому просуванні своїх продуктів та послуг; 12) благодійність, довгострокові соціальні інвестиції.	1) турбота про соціальну захищеність працівників; 2) професійний розвиток та навчання працівників; 3) безпека та гігієна праці; 4) мотиваційні схеми оплати; 5) створення умов відпочинку та дозвілля; 6) підтримка внутрішніх комунікацій; 7) участь працівників в прийнятті управлінських рішень; 8) допомога працівникам у кризових ситуаціях; 9) залучення та утримання працівників.	I Оплата праці (складові внутрішньої СВ 1,4). II Умови та безпека праці (складові внутрішньої СВ 3, 5). III Зайнятість (складові внутрішньої СВ 9). IV Розвиток персоналу та соціальні витрати (складові внутрішньої СВ 2). V Соціальне партнерство (складові внутрішньої СВ 6, 7, 8).

Маючи загальну класифікацію соціально відповідальних видів діяльності, можна виділити ту складову соціальної відповідальності, яка проявляється у



трудовах відносинах. Більшість дослідників пов'язують всю внутрішню діяльність у сфері соціальної відповідальності з працівниками.

Отже, з метою більш чіткого моніторингу результатів дій по регулюванню ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності, пропонується конкретизувати зміст соціально відповідальних дій із поділом за напрямками (табл. 2.2).

Тією чи іншою мірою цей аспект соціальної відповідальності уже досліджується науковцями, що вивчають питання соціальної відповідальності підприємства перед працівниками. У більшості випадках це поняття ототожнюється з соціальною відповідальністю підприємства перед працівниками, тобто з внутрішньою соціальною відповідальністю (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Визначення змісту соціальної відповідальності підприємства перед працівниками вітчизняними науковцями

Автор	Зміст соціальної відповідальності підприємства перед працівниками
1	2
Д.О. Баюра	Для соціально відповідальних підприємств бути соціально відповідальним роботодавцем значить: створювати працівникам гідні умови праці та забезпечувати гідний рівень заробітної плати; упроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватися високих стандартів безпеки праці; надавати працівникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу; інвестувати в людські ресурси, навчати працівників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал.
О.А. Грішнова	Зміст соціальної відповідальності компаній щодо персоналу полягає у тому, щоб забезпечити справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування компанії, можливість участі в управлінні, навчання новим знанням та технологіям, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність в сфері соціальних можливостей. Компанії покликані використовувати планування трудової кар'єри, гарантії зайнятості.
М.Є. Дейч	Соціальна відповідальність бізнесу відносно найманих працівників має реалізовуватися через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків (сімейних, громадянських, релігійних). Отже, внутрішня соціальна відповідальність бізнесу реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу.
В.П. Звонар	Соціальну відповідальність слід розуміти як характеристику різних економічних агентів, а відтак – й економічної взаємодії загалом, що, у свою чергу, передбачає відсутність опортуністичних нахилів і практик у структурі цієї взаємодії. Одним із найбільш очевидних ознак її «здоров'я» є відповідальні соціально-трудова відносини, що реалізуються у складному комплексі контрактів і в умовах взаємної залежності суб'єктів взаємодії та їх інтересів.
О.В. Родіонов	Соціальна відповідальність перед працівниками передбачає створення якісних і безпечних умов праці, гідну, чесну, адекватну оплату праці та систему мотивації й заохочення, справедливу систему надбавок і компенсацій, корпоративну культуру, екологію праці.



Акцентуючи увагу на напрямках регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності, в окремих працях чітко визначені механізми їх реалізації. До їхнього числа відносяться як загальні (соціально-трудові механізми, матеріально-речові, технічні), так і спеціальні (медичні, компенсаційно-реабілітаційні, організаційно-розпорядчі) [31, с. 268 – 270], визначені за джерелами виникнення можливих ризиків у трудових відносинах та способах їх компенсації.

Таким чином можна вважати, що у класичних та сучасних працях науковців у галузі соціальної відповідальності, дослідження тією чи іншою мірою зосереджені на основних напрямках виникнення можливих ризиків у трудових відносинах та пошуку механізмів їх попередження.

Цей самий аспект можна знайти у структурних складових трудових відносин, які викладені в ст. 2 Проекту Трудового кодексу України: реалізація права на працю; працевлаштування; умови праці; організація та управління працею; професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальність роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.

Таким чином, основні складові мають досить прогресивних характер, оскільки враховують не тільки напрями трудових відносин, але й способи їх регулювання. Зокрема, колективно-договірне, забезпечення відповідальності, примирні процедури та превентивні заходи.

Враховуючи сучасні підходи до сутності трудових відносин та усвідомлення важливості соціальної відповідальності у сфері праці, варто, водночас, зауважити, що системні дослідження саме у цьому напрямку не проводяться. Це значною мірою стримує розвиток регуляторних механізмів у цій царині. Тому необхідно серед напрямків соціальної відповідальності підприємства виокремити соціальну відповідальність у трудових відносинах з таким тлумаченням її змісту: **соціальна відповідальність підприємства у трудових відносинах** – це відповідальність підприємства за вплив його діяльності на трудові відносини, що здійснюється на засадах дотримання чинного законодавства, добровільності, прозорості, етичності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами. За напрямками взаємодії партнерів у регулюванні ризиків в трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності можна виділити такі структурні складові: оплата праці, умови та безпека праці, зайнятість, розвиток персоналу та соціальні витрати, соціальне партнерство.

Виходячи з трактування сутності соціальної відповідальності у трудових відносинах та змісту терміну «регулювання», можна обґрунтувати сутність **соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах** – це процес забезпечення оптимального розвитку трудових відносин, що дозволяє попередити негативні прояви (та посилити позитивні наслідки)

ризиків у трудових відносинах на засадах соціально відповідальної діяльності за напрямками: оплата праці, зайнятість, умови та безпека праці, розвиток персоналу та соціальні витрати, соціальне партнерство. Для його оцінки необхідно розробити показники, враховуючи всі позитивні напрацювання в цьому напрямку (міжнародні стандарти GRI, SA 8000, AA 1000 та ін.), розробки науковців та не враховані на сьогодні аспекти взаємодії партнерів, виявлені в процесі критичного аналізу. Моніторинг таких показників повинен стати постійною основою для соціального діалогу та колективно-договірного забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

Очевидно, що чим вищим є рівень розвитку суспільства, тим вимогливішими є критерії оцінки соціальної відповідальності та соціальної звітності. Під впливом зовнішніх факторів підприємства вимушені бути інформаційно прозорими. Тому соціальна (нефінсова) звітність є невід'ємним елементом соціальної відповідальності.

Рівень інформаційної відкритості підприємства в оприлюдненні інформації про реалізацію напрямків соціальної відповідальності має вияв у виборі форм звітування, які на сьогодні можна поділити на такі групи:

- 1) звіти у вільній формі;
- 2) комплексний звіт (метод Triple Bottom-Line, метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group), метод групи корпоративного громадянства (Corporate Social Citizenship тощо);
- 3) стандартизований звіт (AA 1000, GRI, ISAE 3000 та ін.).

Найпоширенішою формою звітності є вільна, її використовують більшість підприємств, що позиціонують себе соціально орієнтованими. Вона зводиться до випуску барвистих буклетів про добродійні програми, підтримку освіти, охорони здоров'я, культури і спорту. Ця форма є дуже зручною для підприємств, проте не може забезпечити достовірність звіту і можливість його порівняння з іншими подібними документами, не сприяє оцінюванню і визнанню вітчизняними та міжнародними організаціями. Звіт у вільній формі зазвичай призначений виключно для зовнішньої аудиторії і не включає проведення соціального аудиту – аналізу ефективності соціальних програм і перевірку їхньої відповідності вибраним стандартам.

Стандартизований звіт є більш серйозним документом, визнаним в міжнародному співтоваристві. Назва цього звіту може бути різною: нефінансовий звіт, звіт про корпоративну соціальну відповідальність, соціальний звіт, звіт про стійкий розвиток тощо.

Сьогодні підприємствами різних країн використовується більше 25 різних стандартів нефінансової звітності, без дотримання яких доступ до глобальних і багатьох національних ринків капіталу став украй проблематичним. Найбільшого поширення набули міжнародні стандарти AA 1000, SA 8000 і GRI.

Жоден з досліджених стандартів не є універсальним для оцінки соціально

відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, оскільки має свої особливості. Так, АА 1000 визначає процедуру підготовки та перевірки соціального звіту. Найважливіша ідея стандарту – підвищення підзвітності бізнесу за рахунок максимального залучення груп стейкхолдерів, врахування їхньої думки при аналізі діяльності підприємства. Тобто, даний стандарт створений не стільки для оцінки соціальної відповідальності, скільки для удосконалення процесу соціального звітування.

Стандарт SA 8000 ґрунтується на принципах 13 міжнародних конвенцій з прав людини. Основна увага приділяється правам працівників і умовам праці, покращенню взаєморозуміння керівництва і працівників. На основі даного документу здійснюється розробка, впровадження та аудит системи менеджменту, що відповідає вимогам SA 8000. Проте для оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах використання SA 8000 є недостатнім, оскільки він не включає кількісні та вартісні показники.

Найбільшою популярність серед вітчизняних підприємств користується стандарт звітності GRI. В його основу покладено концепцію сталого розвитку. Стандарт включає переважно кількісні показники результативності підприємства за трьома напрямками (економіка, екологія, соціальна політика). Проте показники, які використовуються в процесі звітності, є абсолютними, які складно використовувати для визначення рівня, динаміки соціальної відповідальності підприємств, їхнього ранжування. Окрім того, для складання соціального звіту не всі показники є обов'язковими для використання. Для збору інформації необхідні інші, окрім статистичних, джерела інформації: дані профспілок, акти розслідувань, дані фондів соціального страхування, акти виконаних робіт медичними організаціями, зовнішніми тренінговими центрами тощо. Це ускладнює процес збору та обробки інформації, потребує значних витрат часу. Результати аналізу даного стандарту свідчать, що його використання у якості інструменту оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є досить складним.

В межах аналізу підходів до оцінки ефективності соціальної відповідальності особливе місце займають соціальні індекси, які використовуються у якості носіїв інформації про соціальну діяльність підприємств. У світовій практиці соціальні індекси класифікуються на фондові та нефондові. Призначення соціальних фондових індексів (Dsi400, FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index, NASDAQ Social Index) – забезпечення ухвалення рішень в межах соціально відповідального інвестування. Недоліком даних індексів є те, що їх не можливо використовувати для оцінки всіх підприємств. Окрім того, вони не враховують характер взаємозв'язків та форми взаємодії з усіма зацікавленими сторонами.

Нефондові індекси (CPI, SI) використовуються для порівняльного



позиціонування і ґрунтуються на оцінці діяльності підприємств різними групами зацікавлених сторін. Для розрахунку індексів використовується як публічна, так і внутрішня інформація про підприємство, здійснюється опитування всіх зацікавлених сторін.

У Західній Європі і США надзвичайно популярні рейтинги ділової репутації та соціальної відповідальності. На відміну від країн Західної Європи і США, в Україні робляться лише перші кроки у напрямку створення відповідних рейтингів. Найбільш відомим є рейтинг соціально відповідальних українських і зарубіжних підприємств, що працюють в Україні, які журнал «Г'вардія» випускає декілька років підряд. За цей час методика оцінки, постійно модифікується і розвивається з врахуванням думок фахівців з соціальної відповідальності. Методика рейтингу заснована на інтегральній оцінці підприємств за чотирма основними показниками: соціальний звіт як інструмент діалогу з суспільством, рівень розкриття інформації про соціальне інвестування, управління в сфері соціальної відповідальності і залучення стейкхолдерів, відкритість підприємств у сфері добрودійності і меценатства. Проте, наведена методика не дозволяє комплексно оцінити рівень соціальної відповідальності, оскільки містить описові показники та більше орієнтується на інформаційну прозорість підприємств.

Систему індикаторів, що дозволяє оцінити діяльність в сфері соціальної відповідальності і соціального інвестування, пропонують автори «Рекомендацій з оцінки діяльності та підготовки нефінансових звітів», розроблених Російським союзом промисловців і підприємців з врахуванням «Керівництва зі звітності в сфері стійкого розвитку». Дана система включає в себе 25 «індикаторів», розбитих за п'ятьма основними напрямками соціально відповідальної діяльності та дає достатньо повну характеристику діяльності підприємства в сфері соціальної відповідальності, але є дещо «розмитою». На її основі важко комплексно оцінити соціальну відповідальність підприємства, в тому числі у трудових відносинах. Зокрема використовуються різноманітні показники (вартісні і натуральні, абсолютні і відносні), що об'єктивно ускладнює або навіть не дає можливості дати однозначну підсумкову оцінку рівня соціальної відповідальності.

Таким чином, сьогодні не існує єдиних регламентованих критеріїв оцінки соціальної відповідальності та формування соціального звіту. У зв'язку з цим вивчення проблем, пов'язаних з реалізацією та оцінкою соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах на вітчизняних підприємствах, є своєчасним і актуальним. В цьому напрямку пропонується аналіз декількох методичних підходів до оцінки соціальної відповідальності українських та зарубіжних науковців.

Так, на думку Д.А. Котлярова, автора методики «Статистична оцінка соціальної відповідальності промислових підприємств», оцінка соціальної відповідальності підприємств включає в себе два основних розділи [32]:

рівень соціального розвитку підприємства (рівень соціалізації праці, рівень забезпечення соціальною структурою) та рівень соціальної політики (рівень фінансового забезпечення соціальної політики, організаційний рівень соціальної політики). Хоча методичний підхід, запропонований науковцем, досить широко охоплює сфери діяльності підприємства в сфері соціальної відповідальності, проте, слід зауважити, що в даному підході використовуються лише показники стимулятори. В той же час, для визначення рівня соціальної відповідальності, необхідно враховувати показники, які впливають на оцінку соціальної відповідальності шляхом її зниження, тобто показники-дестимулятори. Крім того, в даній методиці використовуються показники, які оцінюють рівень забезпечення соціальною інфраструктурою, що більш характерно для моделі соціальної економіки, тому досить опосередковано характеризує соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах.

Ще одна методика оцінки соціальної відповідальності підприємства запропонована Я.А.Шевчук [33]. Вона включає три розділи: реалізацію внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності, разові напрями соціальної відповідальності. У кожному розділі розраховуються показники оцінки соціальної відповідальності за кожним напрямком. Введення показників зовнішньої соціальної відповідальності та разових соціальних програм, виділення лише параметрів, які сприяють підвищенню продуктивності і мотивації праці, звужує можливості її використання з метою оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

М.С. Камзабаєва пропонує методика оцінки рівня соціальної відповідальності, в якій розглядаються очікування зацікавлених груп [34]. На початку оцінювання автор визначає органи державної влади, менеджерів, працівників і суспільство як основні групи впливу, на другому етапі визначаються їхні основні очікування. Завершується методика показниками, які оцінюють очікування груп впливу та визначення інтегрального показника. З використанням даної методики рівень соціальної відповідальності оцінюється поверхнево, оскільки в кожній групі визначається лише один показник, який відображає очікування даної групи, що є недостатнім для комплексної оцінки соціальної відповідальності підприємства у трудових відносинах.

Н. Кричевським і С. Гончаровим [35] запропонована методика визначення рейтингу соціальної відповідальності, яка включає дев'ять кількісних і п'ять якісних показників. Ця методика не дозволяє повною мірою оцінити рівень соціальної відповідальності, адже в ній використовується досить обмежений ряд показників. Так, якщо до такого напряму соціальної відповідальності, як розвиток персоналу, відноситься шість показників, то розвиток місцевого співтовариства характеризується лише двома показниками, а екологічна сфера тільки одним.



Окремо необхідно виділити методики, які оцінюють соціальне інвестування. Цій тематиці присвячені роботи Н.М. Шмиголь, А.В. Ворони, О.В. Дудкіна, дослідження науковців «Інституту економіки міста» (Росія), А.А. Андрєєва та ін. Проте оцінка лише соціального інвестування не може слугувати комплексною базою оцінки соціальної відповідальності підприємства.

Таким чином, на сьогодні немає єдиного підходу до оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. В той же час, результати такої оцінки можуть використовуватись з метою удосконалення механізму державного стимулювання соціально відповідального регулювання, зокрема в реалізації окремих фінансових інструментів, підвищення ефективності взаємодії соціальних партнерів, удосконалення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

2.3. Сучасний досвід соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах на прикладі розвинених країн

Діяльність держави у сфері стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах можна розглядати у вигляді механізму. У перекладі з грецької «механізм» означає знаряддя, машина. В економічному словнику поняття «механізм» визначається як «послідовність станів, процесів, що визначають собою якусь дію, явище», або ж як «систему, устрій, що визначає порядок якогось виду діяльності». Сьогодні поняття «механізм» є багато змістовним і характеризується дуалізмом: «процес – структура (сукупність елементів)».

В широкому розумінні «механізм управління будь-яким видом економічної діяльності – це сукупність організаційно-управлінських та економічних методів, форм, прийомів, інструментів та важелів впливу на соціально-економічний розвиток для забезпечення системи цілей розвитку об'єкта управління» [36].

Під механізмом державного стимулювання соціальної відповідальності слід розуміти комплекс методів та інструментів державного впливу, що забезпечить умови для оптимізації процесів в сфері соціальної відповідальності.

Характеристику ролі держави в стимулюванні соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах можна здійснити на основі європейського досвіду. Просування принципів соціальної відповідальності в Європі почалося із створення в 1995 році мережі європейських підприємств (European Business Network – CSR Europe), яка зайнялася поширенням і популяризацією принципів соціальної відповідальності. Офіційно ці принципи були представлені на Лісабонському європейському саміті в березні 2000 року. Базові, загальноєвропейські принципи цієї політики та її просування викладені у Комюніке Європейської Комісії з СВ: Внесок бізнесу

у сталий розвиток. У «Зеленій книзі» наведено основні концептуальні засади тлумачення соціальної відповідальності, понятійний апарат, методи оцінки ефективності впровадження та управління.

Аналізуючи досвід розвитку соціальної відповідальності в Європейському Союзі можна констатувати, що ефективними є законодавчі дії, пов'язані з державними закупівлями, соціальним інвестуванням та звітністю.

Теорія вільної торгівлі і єдиного ринку, яка лежала в основі інструкцій щодо державних закупівель, почала публічно піддаватися критиці в кінці 1990-х років, після прийняття Конвенції Європейського Союзу в 1997 році. Фактично, стаття 6 Конвенції вимагала об'єднання соціальних цілей для забезпечення стійкого розвитку. Це призвело до радикальної реформи законодавства ЄС відносно держзакупівель, яка досягла своєї кульмінації в 2004 році, коли Європейський Парламент затвердив дві нові інструкції по держзакупівлям. Додатково до соціально орієнтованих поправок, ці нові директиви, що стали законними на початку 2006 року, встановили принцип, за яким критерії вибору мають бути пов'язані з предметом контракту. Згідно з Директивою 2004/18/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 31 березня 2004 року «Про узгодження процедур визначення переможців для укладання державних договорів про виконання робіт, державних договорів про постачання та державних договорів про надання послуг» визначено, що одночасно з вимогами щодо самої послуги замовник може встановлювати ряд інших вимог, яким має відповідати постачальник, при цьому такі вимоги не будуть безпосередньо пов'язані з якістю чи змістом послуги, а отже і не впливатимуть на предмет конкуренції [37, с. 47 – 48]. З поміж них необхідно виокремити ті, які стосуються соціальної відповідальності та регулювання ризиків у трудових відносинах: працівники учасників повинні мати певний освітній рівень; постачальник дотримується стандартів кадрової політики щодо поведінки працівників, зокрема, вживання алкогольних напоїв, оплата лікарняних, дотримання конфіденційності; учасник торгів має виконувати соціальні зобов'язання, зокрема, забезпечення соціальних потреб працівників; учасник торгів повинен мати страхові поліси; дотримання учасником торгів визначених принципів менеджменту.

Ще більшою мірою регуляторний вплив держави в забезпеченні конкурентних переваг соціально відповідальному бізнесу в системі держзакупівель можна виявити у статті 26 «Розпоряджень про державний сектор», де зазначено, що: «Агентства, які укладають контракт, можуть встановлювати спеціальні умови, що стосуються виконання контракту. Умови, які регулюють виконання контракту можуть, зокрема, стосуватися соціальних проблем».

Разом з тим, в Комюніке «Про законодавство ЄС в сфері державних закупівель і використання державних закупівель для проведення соціальної політики» зазначено, що при підписанні контрактів на поставку продукції для державних потреб необхідно приймати до уваги соціальні цілі. Зокрема



виписані основні підходи до здійснення закупівель з врахуванням соціального аспекту:

- розробка відповідної технічної специфікації та умов контракту, включаючи вимоги до умов праці;
- правильний вибір постачальників;
- виключення з числа постачальників тих, діяльність яких не відповідає законодавству в соціальній сфері;
- використання додаткових соціальних критеріїв.

Що стосується безпосередньо використання концепції соціальної відповідальності в механізмі державних закупівель країн ЄС, то Європейська Комісія в «Оновленій стратегії ЄС 2011 – 2014 корпоративної соціальної відповідальності» зазначає, що ЄС повинен використовувати державні закупівлі та інвестиції для закріплення ринкових стимулів розвитку соціальної відповідальності.

Існує в правовому полі ЄС і визначення соціально відповідальної закупівлі. Під цим поняттям розуміється закупівельна діяльність, яка враховує, зокрема, сприяння зайнятості, гарантії щодо виконання стандартів умов праці, намагання підтримувати соціальну орієнтацію, соціальну економіку та забезпечення рівних можливостей, врахування етичних питань торгівлі, а також прав людини та трудових прав і прагнення досягти більш широких добровільних ініціатив соціальної відповідальності разом з дотриманням принципів «Договору про ЄС» та «Директиви ЄС щодо закупівель» [38, с. 10]. Наводиться також приклад використання державних закупівель для укріплення соціально стратегічних цілей за кожною категорією, зокрема ті, які безпосередньо стосуються регулювання ризиків у трудових відносинах: соціальне забезпечення та пільги, робочий час, достатня та рівна оплата праці, безпека та гігієна праці, свобода об'єднань, ведення колективних переговорів, рівні можливості для жінок, заборона дискримінації.

Слід відмітити, що соціальні аспекти вже активно використовуються в критеріях державних закупівель економічно розвинених країн. Зокрема, з поміж обов'язкових критеріїв виділяється відповідність вимогам обов'язковим стандартам охорони праці. Що стосується бажаних критеріїв, то тут перелік аспектів, які безпосередньо стосуються соціальної відповідальності значно ширший: навички, кваліфікація та досвід працівників; партнерські відносини; менеджмент; безпека та охорона праці; рівні можливості при працевлаштуванні; штатний розпис та організаційна структура тощо. Окремо виписано критерій дотримання принципів соціальної відповідальності.

Соціальні критерії стійких державних закупівель широко використовуються в окремих європейських країнах та закріплені законодавчо. Зокрема, в Нідерландах розрізняють загальні соціальні критерії, які застосовуються до всіх державних закупівель і додаткові соціальні

критерії, які застосовуються для окремої продукції. Загальні критерії містять основні трудові стандарти МОП і права людини. Додаткові соціальні критерії стосуються безпеки і гігієни праці, гідної праці та рівня її оплати. Слід відмітити, що стандарт SA 8000 є частиною соціальних критеріїв програми Уряду Нідерландів по стійких державних закупівлях. Соціальні умови тендеру не використовуються при виборі партії продукції, але обговорюються на етапі підписання договору. Постачальник зобов'язаний прийняти соціальні умови. Виділяють два типи соціальних умов: генеральні (основні) і додаткові, якими управлятимуть на основі одного з трьох «режимів». Загальні умови засновані на основних принципах конвенцій МОП: свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів, відсутність примусової та дитячої праці, дискримінації. Додаткові критерії встановлюються при купівлі певних товарів: рівень оплати праці, робочий час, здоров'я і безпека тощо. Після підписання контракту постачальник обирає «режим», за яким він буде управляти соціальними умовами. Є три режими:

- 1) постачальник має сертифікат SA 8000, що підтверджує відповідність соціальним умовам;
- 2) постачальник не має жодних ризиків, пов'язаних з порушеннями встановлених соціальних умов, якщо державний орган не згоден з цим, то застосовується режим 3;
- 3) соціальні ризики наявні або можуть з'явитись: постачальнику необхідно зробити аналіз ризиків, він повинен показати, як пом'якшити ризики і повідомити про наслідки своїх дій.

Проектом Федерального Закону Російської Федерації «Про федеральну контрактну систему» також поступово впроваджуються окремі положення концепції соціальної відповідальності в державні закупівлі. Так, Уряд Російської Федерації має право встановлювати для окремих видів товарів (робіт, послуг), які купуються шляхом проведення конкурсу (у тому числі конкурсу з обмеженою участю, двох етапного конкурсу), наступні додаткові кваліфікаційні вимоги до учасників конкурсу: досвід і ділова репутація, трудові ресурси для виконання контракту.

Таким чином, соціально відповідальні державні закупівлі здійснюють значний вплив на ринок та можуть дати підприємствам реальні стимул-реакції для поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Використовуючи соціальні критерії, органи державної влади можуть сприяти зайнятості, гідним умовам та оплаті праці, соціальній інтеграції, запобіганню ризикам у трудових відносинах. Існує декілька потенційних вигод від інтеграції соціальної відповідальності в державні закупівлі [38, с. 12 – 13]:

- 1) сприяння додержання законодавчих норм;
- 2) стимулювання соціально відповідального ринку;
- 3) демонстрація соціально відповідального управління;



- 4) стимулювання конкуренції;
- 5) більш ефективні державні витрати.

В Україні подібні заходи сприяли б не лише поширенню ідеї соціальної відповідальності і базових стандартів цієї практики, але і підвищенню прозорості державних закупівель в цілому. Пункт про те, що соціальна відповідальність підприємства буде враховуватись в процедурі держзакупівель, може стати додатковим інструментом для відстоювання підприємствами своїх прав на перемогу.

Не зважаючи на важливість законодавчих заходів, необхідно враховувати, що їхня успішність багато в чому пов'язана з тим, як вони поєднуються з додатковими, не законодавчими стимулюючими методами, які також активно задають орієнтири та рівень соціальної відповідальності.

Дієвим механізмом формування умов для поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є інститут соціального партнерства, основою якого є діалог і взаємовигідне співробітництво роботодавців та працівників або їхніх представників. Соціальна відповідальність активно використовується в рамках Європейського соціального діалогу ще з кінця XX ст., що знайшло своє закріплення в кодексах поведінки або рамкових угодах. Зокрема підписано Європейську угоду про корпоративну соціальну відповідальність з усіма членами бюро Європейського комітету. Дана угода є результатом добровільного процесу, її метою є сприяння соціальним практикам, які виходять за межі правових та нормативних зобов'язань. Тим самим наслідуються пріоритети сталого розвитку. Для полегшення розповсюдження та прискорення процесу реалізації угоди, вона була перекладена на різні європейські мови як еталон та приклад для наслідування.

Принципи та основні положення Європейської угоди про КСВ покладені в основу більшості кодексів поведінки та рамкових угод з питань соціальної відповідальності та включають: питання підготовки кадрів та освіти працівників, охорони здоров'я та безпеки праці, справедливої оплати праці (участь у прибутках, пенсійне забезпечення та пенсійні умови), реструктуризації (переведення на іншу роботу, перепідготовка, добровільне звільнення за домовленістю). З метою забезпечення ефективності таких угод, обов'язковою складовою розділів є система показників, досягненням яких забезпечується реалізація соціальної відповідальності. Так, з метою забезпечення соціальної відповідальності всіх відповідних бізнес-процесів цукрова компанія Danisco (Данія), включила соціальні показники навіть до таких сфер як дитяча та примусова праця, дискримінація, критерії вибору постачальників.

Враховуючи добровільний характер кодексів поведінки та міжнародних рамкових угод, моніторинг та контроль мають вирішальне значення для розуміння впливу соціальної відповідальності та глибини її впровадження і імплементації в управління суб'єктом господарювання. Тому, у більшості

випадків соціальні партнери погоджуються на двосторонній підхід. З одного боку запроваджується система щорічної звітності для перевірки реалізації таких угод, яка включатиме оцінювання. При чому соціальні партнери домовились, що будуть спільно приймати участь в такому звітуванні. З іншого боку, застосовуватиметься бенчмаркінг процесу, заснований на аналізі передових практик, дослідження загальної динаміки процесу впровадження соціальної відповідальності в управлінську діяльність.

В Європейській угоді про соціальну відповідальність особливістю є те, що питання контролю та моніторингу соціальні партнери повинні виписати в межах галузевого соціального діалогу. За цим критерієм країни можна умовно розділити на три групи.

У першу групу входять ті країни, соціальні партнери яких спільно переклали Європейську угоду про КСВ, уклали галузеві угоди про соціальну відповідальність та в результаті домовилися визнати їх доповненнями до національних галузевих договорів. Італія, Швеція і Данія здійснили таку реалізацію, а це означає, що угоди мають значну правову позицію. Ця стратегія заслуговує на увагу як потенційний засіб для полегшення проблеми дотримання кодексів поведінки та рамкових угод.

До другої групи можна віднести країни, соціальні партнери яких мають свої версії Європейської угоди про соціальну відповідальність, але не прийняли ніяких подальших дій для її реалізації.

У третій групі країн соціальні партнери не представили свої версії угоди та не роблять жодних кроків для її реалізації. Іспанія, Португалія та Ірландія входять до цієї групи, так як вони не беруть активної участі в європейському галузевому соціальному діалозі.

В колективно-договірному забезпеченні регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності економічно розвинених країн можна виділити декілька рівнів (додаток Е).

Показовим прикладом такого забезпечення може бути Глобальна рамкова угода між багатонаціональними підприємствами та норвезькою Об'єднаною федерацією профспілок, Норвезьким союзом некваліфікованих робітників і IBTU (Міжнародна федерація працівників будівельної та деревообробної промисловості). В ній сторони зобов'язуються працювати на безперервне покращення в трудовому середовищі, трудових відносин, стандартів здоров'я і безпеки на робочому місці тощо. В Угоді також визначено можливий вплив на субпідрядників і постачальників. Угода передбачає, що підприємства, які до неї приєдналися, відповідають визнаним міжнародним стандартам. Вони включають в себе керівні принципи для багатонаціональних підприємств, конвенції ООН з прав людини та декларації МОП за основними правами працівників. В Угоді визначено конкретні вимоги щодо забезпечення гідної заробітної плати, свободи організації, права на ведення колективних переговорів, заходи проти дискримінації, примусової та дитячої праці, заходи з охорони праці тощо.



Колективно-договірне забезпечення регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності на міжнародному рівні можна охарактеризувати і на прикладі Угоди про Глобальну корпоративну соціальну відповідальність між Rhodia і ICEM (Міжнародна федерація профспілок працівників хімічної, енергетичної, гірничодобувної та інших спілок). В Угоді компанія Rhodia, яка є представником хімічної промисловості, декларує свою відповідальність у відносинах з працівниками, клієнтами, постачальниками, акціонерами та іншими зацікавленими сторонами, проте зазначає, що ця відповідальність вимагає значної участі з боку працівників. Обґрунтуванням необхідності укладання цієї угоди є забезпечення збалансованого діалогу між керівництвом та представниками працівників, яке має ключове значення для Rhodia та її ідентичності принципам соціальної відповідальності, дотримання соціально відповідальних виробничих і трудових практик.

Значна увага в Угоді приділяється трудовим відносинам, а також регулюванню ризиків. Зокрема, основним пріоритетом підприємства є здоров'я і безпека працівників. Забезпечення хороших умов праці та управління ризиками є повсякденними турботами для керівництва. Основною метою є постійне покращення показників безпеки праці, для чого регулярно проводиться моніторинг оцінки індикаторів як для своїх працівників, так і для працівників субпідрядників. Rhodia прагне до створення здорових та безпечних умов праці для всього персоналу, незалежно від роботи, яку вони виконують і пов'язаними з цим ризиками. Задля постійного контролю за здоров'ям та безпекою працівників, а також для правильного застосування відповідних положень Угоди, сторони зобов'язались створити діалогове вікно. З його допомогою можливо також спостерігати за діями відповідальних осіб та оцінювати результати їхньої діяльності.

Особлива увага приділяється управлінню ризиками. У межах своєї політики Rhodia зобов'язується розробити:

1) превентивний підхід у відношенні до відомих та ідентифікованих ризиків;

2) обережний підхід, який характеризується активними та перспективними дослідженнями досягнень науки і техніки відносно ризиків, що впливають на діяльність компанії.

Важливим елементом аналізованої Угоди є чітко виписаний моніторинг та контроль за її виконанням, який буде проводитись шляхом щорічного огляду на основі визначених показників. Щорічне оцінювання буде здійснюватись за показниками, які стосуються різних зацікавлених сторін: клієнтів, постачальників, працівників, інвесторів, населення. На початковому етапі метою є визначення їх поточного рівня. Після реалізації зобов'язань необхідним є дослідження динаміки цих показників та визначення відповідних цілей щодо їх покращення.

Однією з візрцевих угод щодо соціальної відповідальності можна

виділити Угоду про корпоративну соціальну відповідальність, яка підписана представниками уряду Іспанії, Іспанської конфедерації організацій підприємців, Іспанської конфедерації малих і середніх підприємств, Конфедерації профспілок робочих комісій і Генеральної конфедерації працівників. Угода складається з двох частин: перша частина визначає поняття і сферу корпоративної соціальної відповідальності, в той час як друга частина включає в себе набір пропозицій для просування КСВ на підприємствах та органах державного управління. Визначено, що Угода, створена на основі соціального діалогу і діє як механізм його посилення.

Другий розділ Угоди стосується сприяння розвитку управлінських навичок та можливостей підприємств і соціальних партнерів з метою впровадження принципів соціальної відповідальності. Такі пропозиції включають у себе сприяння підготовці управлінців з КСВ, заохочення розробки і поширення соціальних звітів, просування КСВ серед малих і середніх підприємств відповідно до їх особливостей.

Соціальні партнери в значній мірі схвалюють цю Угоду, адже вона сприяє зростанню соціально відповідальної діяльності за участі соціальних партнерів. Проте профспілки наголошують, що соціальна відповідальність є добровільною і не повинна замінити колективних переговорів або будь-яких інших форм регулювання. Навпаки, як тільки керівництво добровільно прийняло на себе зобов'язання щодо впровадження соціально відповідальних практик, воно повинне спільно з представниками працівників вести переговори, щоб переконатися, що така практика буде дійсно ефективною, а не здійснюватиметься виключно з маркетинговою ціллю.

Соціальними партнерами в італійському банківському секторі укладено Угоду про корпоративну соціальну відповідальність, яка встановлює принципи, що спрямовані на досягнення «стійкого соціального розвитку» галузі. Угода, яка включає всі основні положення соціальної відповідальності, буде використовуватися в якості основи в майбутній новій національній галузевій угоді в сфері банківської справи.

Угода про КСВ ділиться на дві частини. Перша частина встановлює основні принципи і цінності, яких повинні дотримуватись сторони. Друга частина визначає інструменти реалізації соціальної відповідальності підприємствами на добровільній основі, прийняття соціально відповідальної поведінки в тому вигляді, як це визначено на європейському рівні. Основна мета діяльності партнерів полягає в зміцненні людських ресурсів через політику рівних можливостей, винагороди, підвищення кваліфікації та мобільності.

Прикладом ефективного колективно-договірного закріплення соціально відповідального регулювання ризиків в трудових відносинах може слугувати Угода про корпоративну соціальну відповідальність між EDF Group та профспілковою організацією. Підписуючи Угоду, сторони зобов'язуються розширити участь в управлінні всіх працівників та у заходах щодо зміцнення



корпоративної соціальної відповідальності, і забезпечити довіру, моніторинг та дотримання прийнятих зобов'язань. При цьому, питанням ризиків у трудових відносинах приділяється значна увага, зокрема щодо здоров'я працівників та безпеки праці: сторони домовились розробляти та реалізовувати заходи, які спрямовані на запобігання професійних ризиків; профспілкові організації та представники працівників, які підписали Угоду, зобов'язуються робити свій внесок у просування узгоджених підходів щодо здоров'я і безпеки, зокрема, підходів щодо запобігання ризиків для всіх працівників.

Враховуються ризики також при реалізації інвестиційних проектів, зокрема, ще до їхнього впровадження, аналізується можливість виникнення ризиків, які можуть поставити під загрозу здоров'я та безпеку працівників.

Задля ефективності Угоди, EDF Group зобов'язується організувати конкретні комунікації для менеджерів та працівників, щоб вони могли здійснювати та координувати виконання запланованих дій. Зокрема, протягом шести місяців після підписання Угоди, повинен розпочатись діалог між керівництвом і представниками працівників щодо конкретних ініціатив, дій та умов реалізації Угоди. Для контролю за виконанням Угоди створено консультативний комітет EDF Group з корпоративної соціальної відповідальності, до якого необхідно щорічно подавати звіти щодо стану її реалізації та шляхів покращення.

Третім рівнем забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є закріплення соціально відповідальних зобов'язань на рівні підприємства, що відображається в кодексах соціальної відповідальності.

На сьогодні не існує усталеної інтерпретації поняття кодексу соціальної відповідальності. В нормативних документах ЄС *кодекс поведінки* визначається як формальне декларування цінностей і практики ведення бізнесу підприємством, а інколи і його постачальниками. Кодекс є декларацією мінімальних стандартів разом із прилюдною обіцянкою їх дотримуватися та вимагати такого дотримання від підрядників, субпідрядників, постачальників та ліцензіатів. Це може бути досить непростий документ, що вимагає дотримання проголошених стандартів і пропонує складний механізм забезпечення виконання взятих обіцянок. Як правило, у таких кодексах наводяться зведення принципів, основоположних для ведення соціально відповідального бізнесу, що вимагає розробки комплексу заходів з їх імплементації і адаптації стосовно конкретної галузі чи підприємства.

Загалом корпоративні кодекси виконують такі основні функції: управлінську, розвитку корпоративної культури, і репутаційну; та, як правило, мають дві частини: ідеологічну та нормативну. В ідеологічній частині закладається філософія підприємства (формулюються місія, цілі та цінності). Нормативна частина (викладаються стандарти поведінки різних



груп працівників, регламентуються норми їх спілкування та взаємодії) містить у собі положення, які відображують принципи і правила ділової поведінки, соціальної відповідальності щодо працівників, регламентують взаємини з навколишнім середовищем – клієнтами, акціонерами, партнерами, конкурентами [40].

Таким чином, світовий досвід доводить, що там, де соціальне партнерство розвинене, де принципи соціальної справедливості і солідарності лежать в основі взаємодії представників працівників, роботодавців і держави, там спостерігається стійке зростання економіки і підвищення якості життя, відбувається активне поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

Питання соціальної відповідальності починають поступово висвітлюватись і в колективно-договірному регулюванні ризиків в країнах колишнього СРСР. Так, в Генеральній угоді між загальноросійськими об'єднаннями профспілок, загальноросійськими об'єднаннями роботодавців та Урядом Російської Федерації на 2011 - 2013 роки, зазначено: «сторони підтримують подальший розвиток ініціатив об'єднань роботодавців в сфері корпоративної — соціальної відповідальності, практику підготовки організаціями соціальних (нефінансових) звітів, необхідність поширення Міжнародного стандарту соціальної відповідальності, прийнятого Міжнародною організацією стандартизації».

Що стосується безпосередньо ризиків у трудових відносинах, то в зазначеній Угоді виокремлюються два види цих ризиків: професійні та соціальні. Соціальні партнери зобов'язуються продовжити роботу по формуванню системи повноцінного захисту працівників від соціальних ризиків на основі страхових принципів та удосконалювати законодавчу і нормативно-правову базу, що забезпечує впровадження системи управління професійними ризиками.

Важливою складовою Угоди є те, що Уряд Російської Федерації регулярно проводить моніторинг якості та рівня життя населення за узгодженим сторонами переліком показників і один раз у півріччя інформує Російську трьохсторонню комісію з регулювання соціально-трудових відносин про динаміку основних соціально-економічних показників. До переліку включено 39 показників (абсолютних і відносних), 26 з яких стосуються соціально-трудової сфери, в тому числі 14 – безпосередньо ризиків у трудових відносинах.

В Російській Федерації активно укладаються договори між соціальними партнерами різних рівнів щодо соціальної відповідальності. Для прикладу, в Ульяновській області прийнятий Меморандум про соціальну відповідальність організацій. Угода підписана між Урядом регіону, профспілками і об'єднаннями роботодавців. Метою цієї угоди є розвиток соціального діалогу, сприяння забезпеченню соціальної стабільності та громадської злагоди в галузях реального сектора економіки Ульяновської

області на основі об'єктивного врахування інтересів сторін. Проте зміст та положення таких угод в переважній більшості є декларативними, які не підкріплені механізмами реалізації та конкретними, кількісними або вартісними показниками, за досягненнями яких можна робити висновок про рівень соціальної відповідальності. Окрім того, такі договори не мають правової сили, є виключно добровільними, що не зобов'язує соціальних партнерів їх виконувати.

В Генеральній угоді між Урядом Казахстану, республіканськими об'єднаннями профспілок та роботодавців на 2012–2014 роки включені розділи, спрямовані на впровадження 10 принципів Глобального Договору ООН з соціальної відповідальності бізнесу. Зокрема декларується дотримання принципів не лише соціальної відповідальності підприємств, а й соціальної відповідальності держави, працівників, взаємної поваги і максимально можливого досягнення компромісу інтересів соціальних партнерів; солідарної відповідальності за реалізацію стратегії соціально-економічного розвитку країни та сприяння її практичного здійснення на місцях.

В Угоді існує також розділ «Соціальне партнерство та соціальна відповідальність» в якому виписано зобов'язання сторін, а саме:

- підтримувати подальший розвиток ініціатив об'єднань роботодавців в сфері корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, практику підготовки організаціями соціальних (нефінансових) звітів;
- необхідність поширення Міжнародного стандарту соціальної відповідальності, прийнятого Міжнародною організацією стандартизації;
- здійснювати роботу зі ЗМІ по формуванню громадської думки щодо соціальних інвестицій бізнесу і прикладів успішного соціального партнерства;
- забезпечувати участь в роботі по розгляду матеріалів, що стосуються проведення конкурсу з соціальної відповідальності бізнесу «Париж».

Таким чином, переважна більшість підприємств економічно розвинених, зокрема європейських, країн приймає етику соціальної відповідальності, усвідомлюючи, що соціальна відповідальність в бізнесі – це обов'язкова умова його розвитку, а побудова відносин з представниками працівників – профспілками – на принципах соціального партнерства – важливий інструмент соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

Література до розділу 2

1. Яницкий О. Н. Социология риска: ключевые идеи / О. Н. Яницкий // Мир России. — 2003. — № 1. — С. 3—35.
2. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : [колект. наук.-аналіт. моногр.] / [за ред. Е. М. Лібанової]. — К. : Ін-т демографії та

соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 496 с.

3. Хохлов В. Н. Управление риском / В. Н. Хохлов. — М. : ЮНИТИ, 1999. — 287 с.

4. Вітлінський В. В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком : [навч.-метод. посіб. для самост. вивчення дисципліни] / В. В. Вітлінський, П. І. Верченко. — К. : КНЕУ, 2000. — 292 с.

5. Гуменюк В. Я. Управління ризиками : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В. Я. Гуменюк, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2010. — 158 с.

6. Роик В. Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления [Электронный ресурс] / Институт проблем предпринимательства. — Режим доступа : <http://www.ipppnou.ru/article.php?idarticle=000165>

7. Чекин А. Социальное страхование: введение в теорию / А. Чекин. — М. : ВЦСПС, 1924. — 27 с.

8. Роик В. Д. Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики : автореф. дис. на соискание уч. степени докт. эконом. наук : спец. 08.00.07 „ Экономика труда” / В. Д. Роик. — Москва, 1994. — 21 с.

9. Политика доходов и качество жизни населения : учеб. пособие для студ., обучающихся по спец. 060200 - „Экономика труда” и др. экон. спец. / ред. Н. А. Горелов. — СПб. : Питер, 2003. — 652 с.

10. Мачульская Е. Е. Реформа социального обеспечения и необходимость кодификации законодательства / Е. Е. Мачульская // Вестник МГУ. — 1999. — № 6. — С. 3—18.

11. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : [навч.-метод. посіб. для самост. вивчення дисципліни] / І. С. Ярошенко. — К. : КНЕУ, 2004. — 96 с.

12. Сасенко Ю. І. Соціальні ризики. Кн. 2 / Ю. І. Сасенко, Ю. О. Привалов. — К. : ПЦ „Фоліант”, 2004. — 568 с.

13. Семикіна М. В. Оцінка фінансових ризиків: практикум : [навч. посіб.] / М. В. Семикіна. — Кіровоград : „Народне слово”, 1999. — 104 с.

14. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : [навч. посіб.] / І. С. Ярошенко. — К. : КНЕУ, 2005. — 232 с.

15. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти : [монографія] / [О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін.]. — Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2012. — 534 с.

16. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010 — 251 с.

17. Беляєв О. О. Політична економія: [навч. посібник] / О. О. Беляєв, А. С. Бебело. — К. : КНЕУ, 2001. — 328 с.

18. Балабанова Л. В. Управління персоналом: [підручник] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : Центр учбової літератури, 2011. — 468 с.

19. Жуковська В. М. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на

підприємстві / В. М. Жуковська, Н. В. Серафим // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. — 2009. — № 4. — С. 112—118.

20. Борецька Н. П. Механізми управління ризиками у сфері охорони праці / Н. П. Борецька // Огляд цін українського та світового товарних ринків : [бюлетень]. — К. : Держзовнішінформ, 2007. — С. 164—167.

21. Шевченко Л. С. Соціальні ризики найманих працівників у сфері оплати праці / Л. С. Шевченко // Економічний простір. — 2008. — № 12/1. — С. 57—64.

22. Симонов В. С. Экономика социально-трудовых отношений : [учеб. пособие] / В. С. Симонов, В. В. Синов. — Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 223 с.

23. Лопунин В. Ю. Социально-трудовые отношения в современной России: рискологический аспект: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Лопунин Владимир Юрьевич. — М., 2005. — 210 с.

24. Осовська Г. В. Основи менеджменту : [навч. посібник] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. — К. : „Кондор”, 2006. — 664 с.

25. Міненко В. Л. Держава як суб'єкт регіонального ринку праці та зайнятості населення : [навч.-метод. посіб.] / В. Л. Міненко ; за ред. д.е.н. проф. О. Ю. Амосова. — Х. : ХАДУ ХФ, 2001. — 41 с.

26. Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования / [под ред. Т. В. Павловой, С. В. Патрушева]. — М. : ИСПРАН, 2005. — 226 с.

27. Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран, основные институты / Э. Б. Френкель. — М. : Юристь, 2002. — 627 с.

28. Шафалюк О. К. Методологічні наслідки розвитку прогресивних науково-дослідних підходів у вивченні поведінки споживачів / О. К. Шафалюк // Збірник наукових праць ЧДТУ. — 2009. — Випуск 22. — С. 66—72.

29. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект : [монография] / [под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова]. — М. : КНОРУС, 2008. — 29 с.

30. Кошелева Е. Корпоративная социальная ответственность как инструмент корпоративного управления / Е. Кошелева // Инновационные процессы и корпоративное управление : сб. статей III Междунар. заоч. науч.-практ. конф., 1-15 марта 2011 г., Минск. В 2 ч. Ч. 1 / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий; редкол. : В. В. Анапасович (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Национальная библиотека Беларуси, 2011. — С. 256—266.

31. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [А. М. Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2012. — 501 с.

32. Котляров Д. А. Статистическая оценка социальной ответственности

промышленных предприятий : дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.12 / Котляров Данил Александрович. — М., 2006. — 175 с.

33. Шевчук Я. А. Корпоративная социальная ответственность как фактор повышения трудовой мотивации персонала : дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.05 / Шевчук Яна Александровна. — М., 2009. — 288 с.

34. Камзабаева М. С. Стратегическое планирование социальной ответственности предприятий : дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.05 / Камзабаева Майра Сарандаевна. — Новосибирск, 2007. — 317 с.

35. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. — М. : Дашков и К. — 2007. — 216 с.

36. Сімків Л. Є. Організаційно-економічний механізм регулювання регіонального розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.10.01 „Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка” / Л. Є. Сімків. — Львів, 2001. — 20 с.

37. Посібник із загальноприйнятої практики країн-членів ЄС стосовно керівних принципів державних закупівель в Україні: Керівництво з питань державних закупівель [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://tender.dz-ua.org/docs/rukovodstvo_po_obsheprinjatoj_praktike_stran_chlenov_es.doc

38. Study on the incorporation of Social Considerations in Public Procurement in the EU [Electronic Resource] / European Commission. — 2008. — 72 pp. — Mode of access : URL : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D6457%26langId%3Den&usg=ALkJrhinCH60BBcyx-Y1bfHL3L5ESbPRSQ>

39. Corporate social responsibility within the European sectoral social dialogue [Electronic Resource] / Malene Nordestraard // The ETUI is financially supported by the European Commission. — 2004. — 34 pp. — Mode of access : URL : <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00305.pdf>

40. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера: [навч. посіб.] / Г. Л. Чайка. — Київ : Знання, 2005. — 442 с.



ОЦІНКА РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ УКРАЇНИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ З ПОЗИЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

3.1. Оцінка ризиків та ризикоутворюючих чинників у трудових відносинах на макроекономічному рівні

Будь-який об'єкт чи система, в тому числі економічна, періодично потребують регулювання, хоча б частково. У трудових відносинах з динамічними змінами потреб та мотивів соціальних партнерів, а також умов зайнятості під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, регуляторний вплив не може бути ефективним без постійного моніторингу та оцінки відповідних ризиків та чинників, що їх зумовлюють.

Науково-методичні засади оцінки ризиків на сьогодні відомі та достатньо розвинені в різних предметних галузях досліджень. Ґрунтуючись на основах теорії статистики, методичний інструментарій оцінки ризиків на сьогодні значно розвинутий в ризикології. Зокрема, для кількісного визначення рівня різних видів ризиків в науковій та спеціальній літературі існує багато методів оцінки. Проте найбільшого практичного застосування набув статистичний метод, який полягає у розрахунку ймовірності виникнення певних наслідків ризиків (позитивних або негативних) шляхом аналізу статистичної інформації щодо результатів реалізації певних дій чи рішень суб'єктом господарювання за визначений проміжок часу. Ймовірнісний метод, який на сьогодні застосовується в багатьох модифікаціях залежно від цілей дослідження, найповніше відповідає сутності ризиків: ризик означає невпевненість у майбутньому розвитку подій, можливість їх настання, про що робляться відповідні математичні припущення.

Ймовірність означає можливість отримання певного результату. При цьому, основним показником, який розраховується на підставі статистичного методу є ймовірність позитивних чи негативних наслідків, пов'язаних із даним видом діяльності. В загальному вигляді методику оцінки ймовірності настання певного результату можна виразити такою формалізованою залежністю [1, с. 80]:

$$F_i = \frac{N_i}{N_{\text{заг.}}}, \quad (3.1)$$

де F_i – ймовірність виникнення i -того виду наслідків (позитивних чи негативних); N_i – кількість випадків настання i -того виду наслідків (позитивних чи негативних); $N_{\text{заг.}}$ – загальна кількість випадків настання позитивних і негативних наслідків у статистичній вибірці.

Наведена формула в такому чи дещо модифікованому вигляді використовується і в інших дослідженнях, що спираються в прогнозах майбутнього розвитку подій на ймовірнісні припущення, отримані на основі існуючої статистики поширення певних явищ. За допомогою статистичного

методу можливий аналіз та оцінка різних видів наслідків. Оскільки позитивні та негативні наслідки є взаємозалежними подіями, то зв'язок між цими категоріями можна описати наступним чином [2, с. 7—8]:

$$F_{\Pi} = 1 - F_{\Pi}, \quad (3.2)$$

де F_{Π} – ймовірність настання позитивних наслідків; F_{Π} – ймовірність настання негативних наслідків.

Звичайно, найчастіше у спеціальних дослідженнях прогнозується ймовірність негативних наслідків. У зв'язку з цим відомими і доведеними до широкого практичного застосування є методики оцінки ймовірності настання негативних наслідків у страхуванні. Значною мірою використовується оцінка ризиків також у демографії. Крім того, саме у демографічній статистиці використовується концепція двостороннього аналізу ризиків: наприклад, у таблицях очікуваної тривалості життя взаємозалежними подіями є ймовірність померти та ймовірність дожиття до певного віку.

Зважаючи на існуючі напрацювання у напрямку оцінки ризиків, обгрунтовані науковцями переваги застосування ймовірнісного методу, а також можливості прогнозу на його основі, цей метод вбачається найбільш прийнятним для оцінки ризиків у трудових відносинах. При цьому, розрахункове точкове значення ризику (F_{Π}) означатиме, що, негативні наслідки можливі в інтервалі від 0 до F_{Π} . Водночас, інтервал позитивних наслідків знаходиться у межах $F_{\Pi} \leq F_{\Pi} \leq 1$.

Важливість перерахованих ризиків у трудових відносинах, коло їх охоплення, наслідки для соціальних партнерів, а також ймовірність як оцінку рівня ризику, можна підтвердити та визначити за допомогою статистичних даних на макроекономічному рівні, в розрізі регіонів та за певними видами економічної діяльності.

За даними Міжнародної організації праці в світі щорічно відбувається приблизно 337 млн. нещасних випадків на виробництві та 160 млн. нових професійних захворювань від яких помирає приблизно 2,3 млн. людей. Щодня на робочих місцях відбувається більше чим 6 тисяч нещасних випадків зі смертельним наслідком. За оцінками МОП економічні втрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві і небезпечними умовами праці, перевищують 1,25 трлн. дол. США, що складає 4% світового ВВП [3]. Слід зауважити, що в розвинених країнах Європи спостерігається така ж ситуація: в Європейському Союзі кожні три з половиною хвилини одна людина помирає через причини, пов'язані з її професійною діяльністю. За оцінками Європейського агентства з безпеки праці і охорони здоров'я на робочому місці втрачається більше ніж 146 млн. робочих днів в результаті цих нещасних випадків [4].

Ризик виробничого травматизму в Україні має позитивні тенденції. Так, за останні роки його рівень значно знизився (рис. 3.1). Частково така тенденція обумовлена падінням обсягів виробництва, а відтак – зменшенням несприятливих виробничих факторів, що впливають на працівників, та

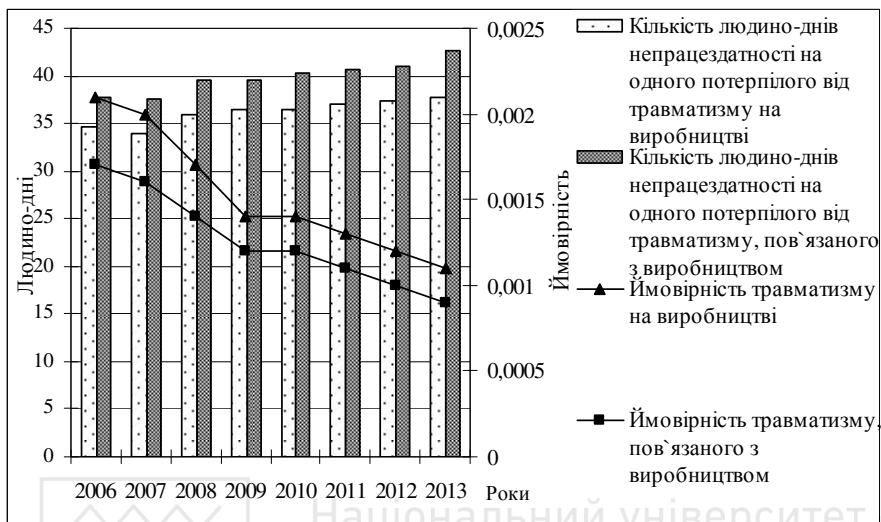


Рис. 3.1. Кількісні характеристики виробничого травматизму в Україні

Джерело: складено за даними [5, с. 3, 25; 6, с. 21, 68; 7, с. 21, 68; 8, с. 3, 18, 50; 9, с. 3, 25; 10, с. 3, 20, 14; 11, с. 3, 21, 56; 12, с. 3, 30, 70]

Проте, все ще значна кількість нещасних випадків на виробництві (в 2013 р. – 10185) свідчить про необхідність удосконалення наявних та запровадження нових інструментів регулювання цього виду ризику в трудових відносинах. Адже виробничий травматизм спричиняє не тільки моральні, соціальні, а й значні економічні збитки. Одне з чільних місць в цьому аспекті посідає непрацездатність, яка призводить до економічних наслідків, зокрема фінансових, для обох сторін – як для працівника, так і для роботодавця. Підтвердженням цього є динаміка до постійного зростання кількості днів непрацездатності на одного потерпілого від травматизму на виробництві (рис. 3.1).

Оцінити ризик травматизму на виробництві та зробити прогноз майбутніх тенденцій можна використовуючи показник ймовірності настання випадків травматизму на виробництві, що визначається на основі частоти таких випадків в попередні періоди. В даному випадку, для порівняння ризиків виробничого травматизму у окремих видах економічної діяльності достатньо розрахувати середнє значення випадкової очікуваної величини – частоти випадків травматизму на виробництві у відповідному виді економічної діяльності. Термін «очікування» (сподівання) вжито у математичному сенсі і фактично означає середнє значення виробничого травматизму у минулих періодах. З позицій теорії статистики таке ж значення можна прогнозувати

Динаміка рівня ризику травматизму на виробництві за видами економічної діяльності, які є «лідерами» серед інших за частотою нещасних випадків, переважно є позитивною (рис. 3.2).

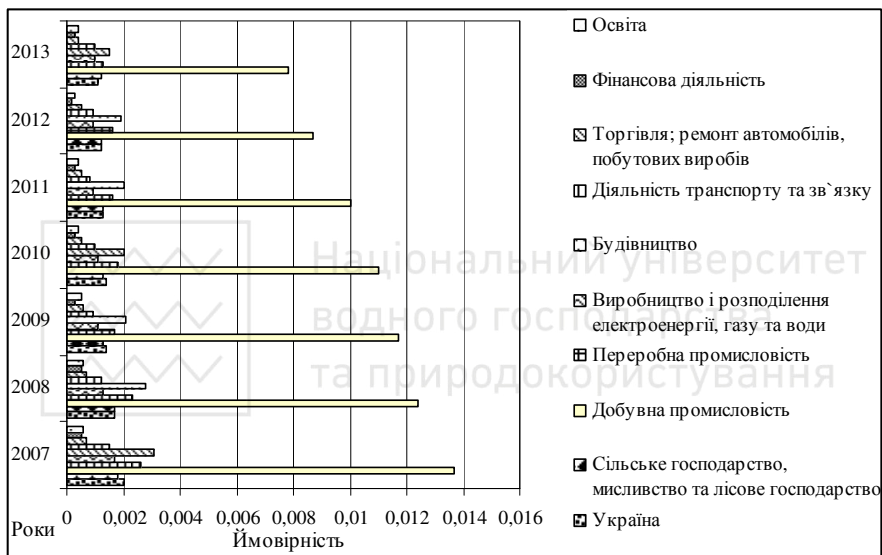


Рис. 3.2. Динаміка ризику травматизму на виробництві (пов'язаного та не пов'язаного з виробництвом) за окремими видами економічної діяльності

Джерело: складено за даними [6, с. 68; 7, с. 68; 8, с. 50; 9, с. 25; 10, с. 25; 11, с. 22; 12, с. 30]

На основі отриманих даних можна оцінити можливість виникнення ризику виробничого травматизму за різними видами економічної діяльності (рис. 3.3).

Загалом, рівень травматизму за видами економічної діяльності значно різниться. Так, найвищий рівень ризику має добувна промисловість, ймовірність його настання у майбутньому становить 0,0102. В десять разів нижчий ризик травматизму на виробництві у таких видах економічної діяльності як діяльність транспорту та зв'язку і виробництво та розподілення електроенергії, газу та води (ймовірність настання 0,0009 та 0,0013 відповідно).

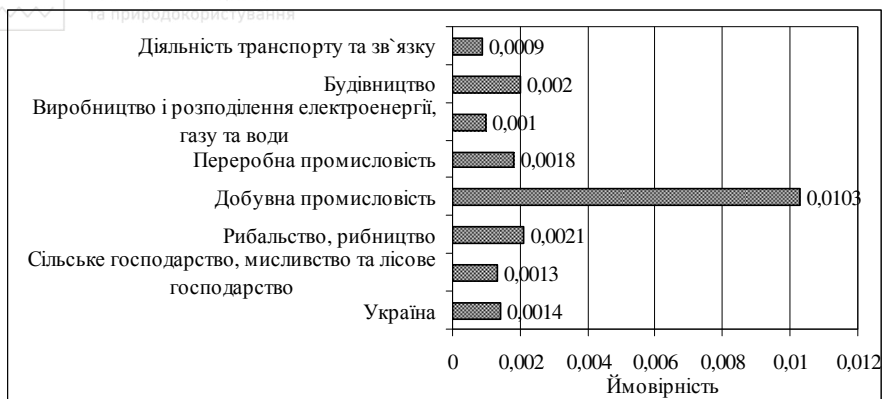


Рис. 3.3. Ймовірність виникнення ризику травматизму на виробництві за окремими видами економічної діяльності в 2014 р.

Основною причиною такої диференціації є специфіка зайнятості в галузі, зокрема умови праці, а також засоби виробництва, які використовуються в процесі діяльності. Так, найбільша частка потерпілих припадає на види діяльності, у яких працівники в своїй роботі використовують складне та небезпечне обладнання, неправильна експлуатація якого є більшою загрозою для життя та здоров'я порівняно, наприклад, з основними засобами, що використовуються в галузі освіти.

Територіальний розподіл кількості загиблих від виробничого травматизму значною мірою відображає галузеву спеціалізацію підприємств. Найбільше загиблих в 2012 році було серед працівників промислових регіонів: Донецька, Дніпропетровська, Луганська області. Адже, якщо в основі травмування лежать в більшості випадків організаційні причини (табл. 3.1), то в смерті працівників значну роль відіграє саме техніка: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, засобів виробництва та транспортних засобів, неправильна експлуатація устаткування тощо [5, с. 92–93].

Як свідчить аналіз, основною причиною ризику виробничого травматизму продовжує залишатись людський фактор. В першу чергу, це недоліки і упущення в організації охорони праці на підприємствах з боку роботодавців та нехтування працюючими особистою безпекою.

Слід зауважити, що за останні роки питома вага потерпілих від травматизму з причини порушення трудової і виробничої дисципліни безперервно зростає, а це ті нещасні випадки, настання яких можна уникнути. Тому сьогодні необхідно змінювати відношення до безпеки праці як зі сторони роботодавців, так і зі сторони працівників. Працівник може відмовитися від виконання завдання, якщо існує загроза його життю або



життю і здоров'ю оточуючих. І, відповідно до українського законодавства, він за таку відмову не несе відповідальності.

Таблиця 3.1

Розподіл чисельності потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, за основними причинами нещасних випадків в 2013 р.

№ з/п	Основні причини нещасних випадків	Питома вага потерпілих, %
1.	Конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва	1,8
2.	Недосконалість, невідповідність вимогам безпеки технологічного процесу	1,5
3.	Незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території, засобів виробництва та транспортних засобів	6,9
4.	Інші технічні причини	2,4
5.	Недоліки в навчанні безпечним прийомам праці	1,5
6.	Порушення режиму праці та відпочинку	0,8
7.	Відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору)	0,3
8.	Невикористання або відсутність засобів індивідуального захисту	1,6
9.	Порушення технологічного процесу	6,0
10.	Порушення вимог безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо	11,9
11.	Порушення правил безпеки руху (польотів)	3,8
12.	Порушення трудової і виробничої дисципліни	20,0
13.	Інші організаційні причини	19,2
14.	Алкогільне, наркотичне токсикологічне отруєння, алкогільне, наркотичне токсикологічне сп'яніння	0,7
15.	Інші психофізіологічні причини	9,8
16.	Інші (без урахування технічних, організаційних і психофізіологічних причин)	11,8

Джерело: складено за даними [12, с. 100 – 101].

Важливе місце серед причин травматизму на виробництві займає також недостатній рівень підготовки роботодавців та відповідальних посадових осіб з питань охорони праці, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень відповідальності за безпеку праці як керівництва підприємств, так і працюючих.

Внаслідок виробничого травматизму роботодавці несуть значні фінансові витрати (компенсації наслідків), або й втрати (псування обладнання тощо) (табл. 3.2).



Динаміка окремих видів нарахувань, пов'язаних з травматизмом на виробництві (пов'язаного та непов'язаного з виробництвом) в Україні (тис. грн.)

Показники	Роки						Темп росту, %	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 до 2012	2013 до 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Нараховано потерпілим, членам сімей та утриманцям померлих у тому числі:								
- за перші 5 днів тимчасової непрацездатності, що оформлені листком непрацездатності;	29142	21587	21194	22816	22367	22251	99,5	76,4
- інші нарахування потерпілим, членам сімей та утриманцям померлих, здійснені за рахунок коштів підприємства	11805	10474	11616	12733	12712	12094	95	102,4
	17336	11113	9577	10083	9655	10157	105,2	58,6
Нарахована вартість зіпсованого устаткування, зруйнованих будівель, споруд	11166	15026	4297	5475	6456	5089	78,8	45,5
Нарахована сума штрафів за настання з вини підприємства нещасних випадків на виробництві або їх приховування	269,6	156,8	181,2	95,7	247	199	80,6	73,8

Джерело: складено за даними [5, с. 136; 9, с. 15; 10, с. 15; 11, с. 11; 12, с. 9]

Крім матеріальних витрат, одним із негативних наслідків для роботодавця є потреба заміни травмованого працівника, що може супроводжуватися не лише додатковими фінансовими витратами, але й бути чинником трудових конфліктів.

Ризик тимчасової втрати працездатності досить часто зумовлений зовнішніми причинами. Як свідчить національна статистика, кількість відвідувань лікувально-профілактичних закладів з приводу захворювань коливалася від 50909,2 на 10 тис. населення України у 2004 р. до 59803,2 на 10 тис. у 2009 р. Захворюваність у період 2004 – 2009 рр. зросла на 4,7% [13, с. 7]. Недосконалість існуючої системи медичного страхування, зокрема відсутність загальнообов'язкової його складової, є одним з чинників збереження високого рівня втрат робочого часу з цієї причини (табл. 3.3).

Економічні, зокрема фінансові втрати від тимчасової втрати працездатності є суттєвими як для роботодавця, так і для працівника. Перші п'ять днів за лікарняними листами роботодавець, окрім того, зі збільшенням днів непрацездатності збільшується ризик невиконання плану за обсягами виробництва продукції або ж несвоєчасне виконання робіт чи надання послуг. Як наслідок, суб'єкт господарювання втрачає свою конкурентоспроможність на ринку та споживачів.



Динаміка показників ризику тимчасової втрати працездатності
працівників в Україні

Показники	Роки						Темп росту, %	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 до 2007	2012 до 2011
Чисельність штатних працівників, які були відсутні на роботі через хворобу, тис. осіб:	5541,2	5375,5	4770,5	4881,4	4374,3	4113	74,2	94
- у % до середньооблікової кількості штатних працівників	48,6	47,2	44,8	45,4	41,4	38,8	79,8	93,7
Середня тривалість відсутності одного працівника, год.	112	113	109	106	102	103	91,9	100,9
Невідпрацьовано з причин тимчасової втрати працездатності, % до фонду робочого часу	2,8	2,8	2,6	2,5	2,2	2,1	75	95,4

Джерело: складено за даними [14, с. 176; 15, с. 161; 16, с. 180; 17, с. 153, 18, с. 153]

Працівник також несе матеріальні збитки внаслідок хвороби, адже оплата лікарняних не завжди становить 100% від розміру заробітної плати. Особливо це стосується працівників з малим трудовим стажем.

На основі показника рівня тимчасової втрати працездатності в 2008 – 2012 роках, який визначається як відношення кількості штатних працівників, які були відсутні на роботі з причин тимчасової втрати працездатності до загальної кількості штатних працівників, можна оцінити ймовірність виникнення ризику тимчасової втрати працездатності (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Ймовірність виникнення ризику тимчасової втрати працездатності працівників за окремими видами економічної діяльності в 2013 р.



Найвищий ризик тимчасової втрати працездатності в промисловості та у сфері транспорту і зв'язку. Найнижчий, відповідно, на підприємствах торгівельної сфери та рибництва. Стан здоров'я і рівень працездатності працівників значною мірою залежить від виробничого середовища, в якому відбувається трудова діяльність. Виробниче середовище безпосередньо впливає на захворюваність, адже у несприятливих умовах працівник не тільки виконує трудові дії, але й зазнає додаткового навантаження на організм у зв'язку з необхідністю виконувати фізіологічну роботу з метою пристосування до тих чи інших факторів.

Відтак, на першому місці в структурі втрат робочого часу через хвороби стоїть так звана «виробничо-обумовлена» група захворювань (застудні захворювання, захворювання органів дихання, остеохондроз, радикуліт тощо), які залежать від несприятливих умов праці [19].

Всесвітня організація охорони здоров'я наводить дані про те, що кожного року 200 тис. осіб помирає від ракових захворювань, які були спровоковані виробничою діяльністю [20]. За статистикою ВООЗ, кожний шостий випадок раку легенів викликаний роботою в шкідливих умовах праці, тисячами обчислюється чисельність жертв лейкемії, яка була спровокована постійною роботою з бензолом на хімічних виробництвах.

В 2013 році в Україні більше чверті найманих працівників працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (рис. 3.5).

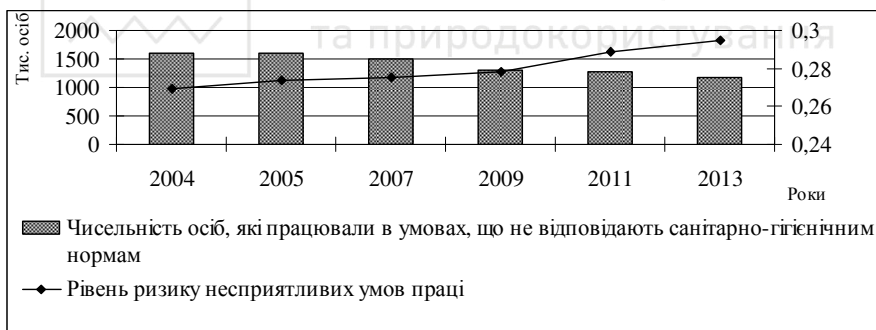


Рис. 3.5. Динаміка зайнятості у несприятливих умовах праці

Джерело: складено за даними [17, с. 257; 21, с. 5,7]

Якщо абсолютний показник чисельності працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, має тенденції до зниження, то загальний рівень зайнятості у несприятливих умовах праці має негативну динаміку. При цьому рівень ризику в окремих регіонах є досить високим і майже досягає значення 0,5 (рис. 3.6).

За роки незалежності України в результаті інституційних реформ принципово змінилась структура зайнятості населення, що мало суттєвий вплив на зниження ризику тимчасової втрати працездатності та травматизму

на виробництві. За період 2000-2010 рр. більше ніж в два рази збільшилась частка зайнятих в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (з 4,6% до 9,25%), майже в три рази – в фінансовій діяльності (з 1% до 2,71%).

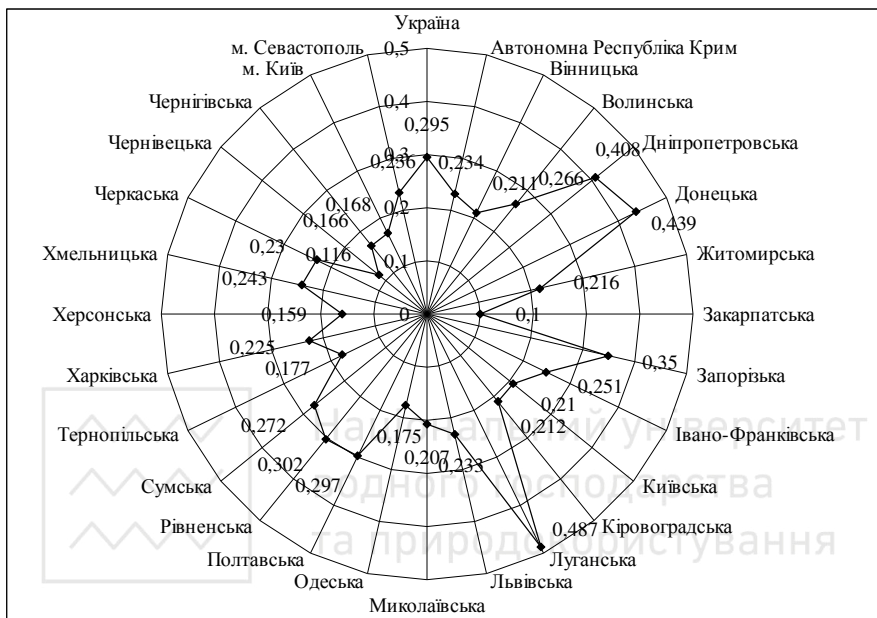


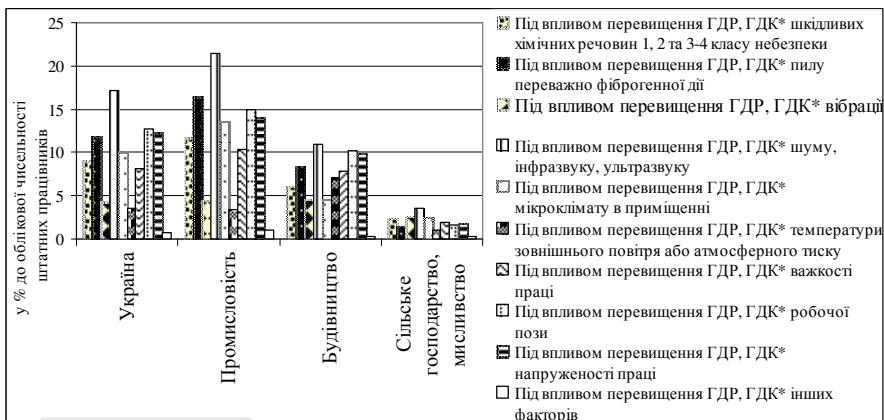
Рис. 3.6. Ризик зайнятості у несприятливих умовах праці за регіонами станом на 31 грудня 2013 р.

Джерело: складено за даними [21, с. 10]

Переміщення між секторами економіки відбулося в основному за рахунок зниження частки зайнятих в промисловості та сільському господарстві, тобто значною мірою за рахунок тих видів економічної діяльності, в яких ризик професійних захворювань, виробничого травматизму та нещасних випадків зі смертельним наслідком традиційно високі.

Необхідно також взяти до уваги, що зростання зайнятості в сфері торгівлі та послуг багато в чому відбувається за рахунок суб'єктів малого підприємництва, які розглядають економію витрат на гарантування безпеки праці як резерв зниження собівартості продукції. Тому охорона праці на цих підприємствах відрізняється особливо низьким рівнем. На більшості з них відсутні відділи та спеціалісти з охорони праці, не ведеться робота з атестації робочих місць, не виділяються кошти на забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, не проводяться періодичні медогляди, санітарно-курортне оздоровлення.

Слід зазначити, що розподіл працівників, які працювали під впливом різноманітних шкідливих факторів не однаковий і залежить від виду економічної діяльності (рис. 3.7).



*ГДР, ГДК - гранично допустимих рівнів та концентрацій

Рис. 3.7. Частка працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів за окремими видами економічної діяльності в 2013 р.

Джерело: складено за даними [21, с. 7 – 8]

Існує пряма залежність між умовами праці та кількістю днів тимчасової втрати працездатності – коефіцієнт кореляції між цими показниками становить 0,91. Для прикладу, на підприємствах Донецької області 42,2% найманих працівників працювали в умовах праці, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Як наслідок, кількість днів тимчасової втрати працездатності на 100 працюючих в цьому регіоні становила 500, в той час як в Чернівецькій області – 271, де лише 10,5% працювали в шкідливих умовах праці.

Важливим ризиком у трудових відносинах є ризик втрати роботи, який можна оцінити на основі показників рівня вибуття та коефіцієнту плинності кадрів (рис. 3.8).

Щорічно в Україні рівень вибуття перевищував рівень прийому працівників, що свідчить про скорочення робочих місць та можливостей реалізувати свій трудовий потенціал. Причини звільнень можуть бути різними, проте наслідки, як економічні, фінансові, так і психологічні, є значними і стосуються усіх суб'єктів трудових відносин.

Висока плинність кадрів – одна з серйозних проблем, з якою зіштовхуються сучасні підприємства. В науковій літературі визначається природний рівень плинності в межах 3–5% від загальної чисельності працівників та підвищений, який викликає значні економічні втрати. Так, витрати на заміну одного робітника становлять 7–20% від його річної

заробітної плати, спеціаліста: 18–30%, управлінця: 70–100% [24].

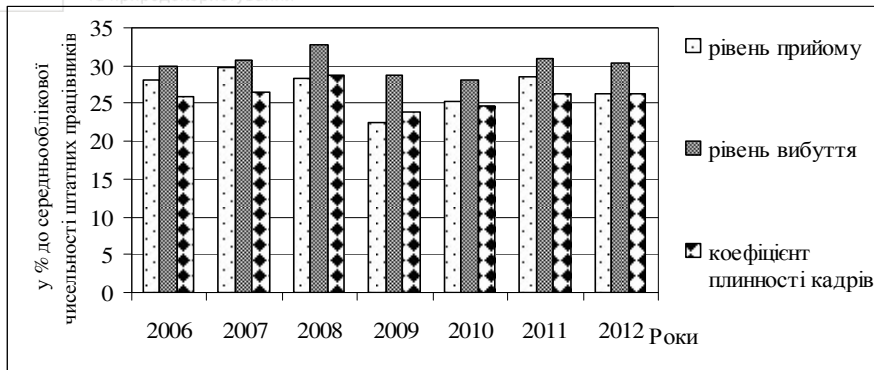


Рис. 3.8. Динаміка показників механічного руху працівників

Джерело: складено за даними [14, с. 40, 46; 17, с. 40; 22; 23, с. 21; 18, с. 42, 44]

В Україні в 2012 році спостерігався значно вищий, порівняно з природнім, рівень плинності, тобто ризик втрати роботи є надзвичайно високий (рис. 3.9). Так, на підприємствах сільського господарства, рибальства, рибництва та готельно-ресторанного бізнесу за рік зміна кадрового складу становила більше ніж 50%. Таким чином, саме ці види економічної діяльності характеризуються найвищим рівнем ризику втрати роботи. На противагу їм, в сфері освіти та охорони здоров'я ризик втрати роботи є найнижчим – в межах 15%.

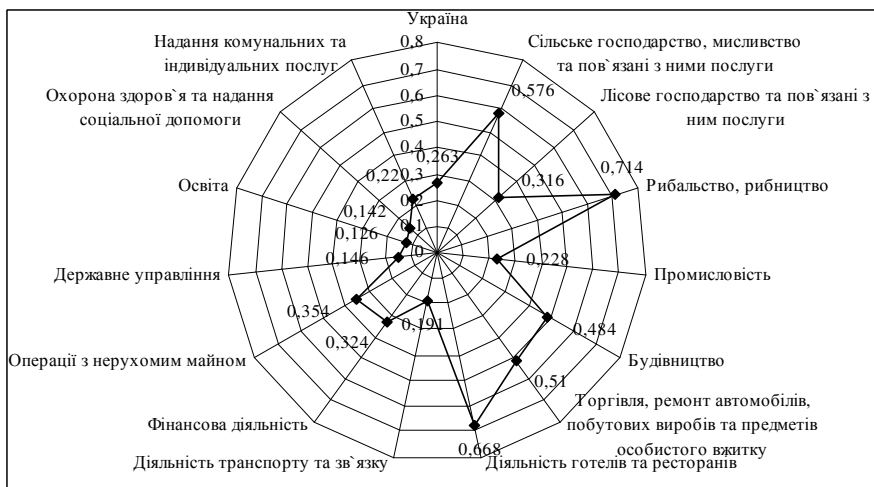


Рис. 3.9. Ризик втрати роботи за видами економічної діяльності в 2012 р.

Джерело: складено за даними [18, с. 40]

Таким чином, саме ці види економічної діяльності характеризуються найвищим рівнем ризику втрати роботи. На противагу їм, в сфері освіти та охорони здоров'я ризик втрати роботи є найнижчим – в межах 15%.

Плинність кадрів в Україні значно перевищує цей показник в економічно розвинених країнах: середній термін роботи на одному підприємстві становить близько трьох – трьох з половиною років. В той же час, в США, де роботодавці активно заохочують працівників нижчих та середніх ланок виробництва, вони залишаються на одному робочому місці 7-8 років. В Європі, де підприємства активно займаються HR-брендингом (покращення репутації підприємства в очах працівників та тих людей, які шукають роботу) і витрачають значні кошти на матеріальне стимулювання – до 10 років. Ситуація ж в Японії, де в одній фірмі працюють сім'ями аж до пенсії, вже стала традицією.

Одним із факторів, що негативно впливає на ризик втрати роботи є наявність вимушеної неповної зайнятості працівників, адже це свідчить про приховане безробіття. В 2012 році в умовах вимушеної неповної зайнятості перебували близько 10% працівників підприємств (рис. 3.10).



Рис. 3.10. Динаміка рівня вимушеної неповної зайнятості

Джерело: складено за даними [17, с. 92; 22; 23, с. 20; 18, с. 100]

Безперечно, ця тенденція є негативною, адже вимушена неповна зайнятість є наслідком передусім низького рівня завантаженості виробничих потужностей, недостатності сфери докладання праці і суттєво впливає на зменшення доходів працівників. Проте, при цьому частково зайнятий працівник зберігає зв'язок з робочим місцем, а оптимістично налаштоване керівництво сподівається на зростання обсягів виробництва і збереження висококваліфікованих працівників.

Таким чином, випадки ризиків у трудових відносинах, які є об'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування є справді поширеними. Але не менш важливими є інші, статистичного підтвердження

яких або немає, або їх можна виявити на підставі аналізу статистичної звітності щодо умов праці.

Зокрема, одним з найважливіших в умовах високої економічної нестабільності є ризик трудових конфліктів. Цей вид ризику стосується як роботодавця, так і працівника, адже наслідком явно вираженого чи прихованого конфлікту може бути звільнення. Якщо ж воно відбулось з порушенням трудового законодавства, це провокує новий конфлікт та додаткові фінансові витрати для роботодавців.

Сьогодні в економічно розвинених країнах, де профспілковий рух набув визнання, відбувається активне відстоювання прав найманих працівників, використовуються навіть найбільш крайні методи – страйки. Один з найбільших загальнонаціональних страйків відбувся у Франції 29 січня 2009 року. Головна вимога учасників – підвищення заробітної плати, забезпечення зайнятості і в цілому покращення положення найманих працівників. У той же час дві транспортні профспілки Німеччини проводили попереджувальний страйк з вимогою до залізничної компанії «Дойче Бан» підвищити зарплату на 10%, а також поліпшити графіки роботи.

В Україні ж чисельність працівників, які брали участь у страйках є мізерною [25], навіть за умови масового звільнення працівників. Найвищий ризик трудових конфліктів на підприємствах промисловості, будівництва, діяльності транспорту та зв'язку. Щодо чисельності працівників інших видів діяльності, які брали участь в страйках, то на сьогодні Державна служба статистики України такої інформації не надає.

Оцінюючи ризик трудових конфліктів, можна дійти висновків, що в Україні спостерігається тенденція до зменшення колективних трудових спорів усіх рівнів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Динаміка кількості колективних трудових спорів в Україні

Показники	2008 р.		2009 р.		2010 р.		2011 р.		2012 р.	
	А*	Б**	А	Б	А	Б	А	Б	А	Б
Кількість колективних трудових спорів, які взято на облік на початок року	105	5	97	5	91	4	89	5	87	2
Кількість установ, підприємств, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах	602	5335	270	5335	215	5335	263	5335	248	5335
Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні трудові спори, тис. осіб	222,3	1715,5	159,1	1715,5	116,9	1715,5	129,2	1715,5	113,7	1635,5

* А – виробничий та територіальний рівні;

** Б – галузевий та національний рівні.

Джерело: складено за даними [26]

Такі конфлікти вирішуються методами посередництва та примирення, зокрема з допомогою Національної служби посередництва та примирення. Але існують і трудові конфлікти, які потребують судового вирішення. За результатами аналізу статистики судових позовів щодо порушення трудового законодавства, можна стверджувати, що в останні роки конфлікти соціальних партнерів набули значного поширення. Причому це тільки статистика оприлюднених конфліктів. Справжня частота порушень прав найманих працівників очевидно є набагато вищою. Аналізуючи структуру задоволених позовів зрозуміло, що в гіршому становищі є наймані працівники – їх позовів набагато більше, як і сум, присуджених до стягнення. Причому очевидним є збільшення поінформованості працівників про свої права – результатом рішення на користь працівника було не лише відшкодування матеріальної, але й моральної шкоди.

Важливим елементом в регулюванні ризиків у трудових відносинах, зокрема в попередженні їхнього виникнення, є ефективне представництво соціальних партнерів. Основним засобом погодження інтересів роботодавця і найманого працівника, соціального захисту працівників є колективний договір. Динаміка чисельності найманих працівників, які охоплені колективними договорами в останні роки постійно змінюється (рис. 3.11).

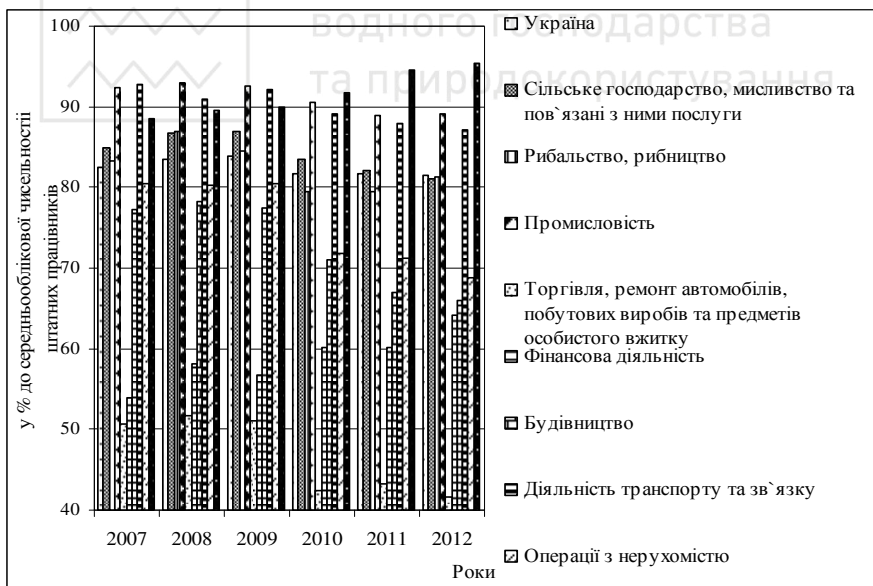


Рис. 3.11. Динаміка чисельності працівників, які охоплені колективними договорами за окремими видами економічної діяльності

Джерело: складено за даними [15, с. 281; 17, с. 279; 27, с. 310; 28, с. 316; 18, с. 278]

Поширення процесів охоплення працівників колективно-договірним регулюванням ризиків у трудових відносинах за галузями економіки і регіонами дають підстави констатувати наявність значної диференціації у рівнях охоплення працівників колективними договорами, наданні соціальних пільг. Так, в 2012 році рівень охоплення становив 81,4%: у промисловості – 89,2%, на підприємствах транспорту та зв'язку – 87,1%, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 95,4%. Разом з тим, недооцінюють значення колективних договорів у торгівлі, ремонті автомобілів і побутових виробів, де ними охоплено лише 41,7% працівників та фінансовій діяльності (64,1%).

Серед регіонів за чисельністю працівників, охоплених колективними договорами, виокремлюються Сумська, Луганська та Харківська області (найменш охоплені колдоговорами працівники м. Києва, Тернопільської, Херсонської та Київської областей) [15, с. 283].

Рівень безпорадності українських профспілок яскраво довела криза, яка чи не найважче у світі проходила в Україні. Власники металургійних та хімічних комбінатів, шахт, будівельних компаній не займалися модернізацією підприємств, диверсифікацією галузей економіки та не переймалися питаннями реальної конкурентоспроможності. Отож, під час кризи застарілі українські підприємства не змогли витримати випробування і втратили замовників. І саме працівників власники примусили «розплачуватися» безробіттям або зниженням та затримками заробітних плат. Так, за останні роки відбулось значне зростання заборгованості з виплати заробітної плати та соціального страхування. І це при тому, що в 2011 р. 5,6% найманих працівників отримали заробітну плату нижче законодавчо встановленого мінімального її розміру [17, с. 189].

Одним з найменш ризикових є ризик інвестування в людський капітал. Оцінити його рівень можна на основі показників розвитку персоналу. В Україні спостерігається негативна динаміка чисельності працівників, які пройшли підвищення кваліфікації та були навчені новим професіям (рис. 3.12).

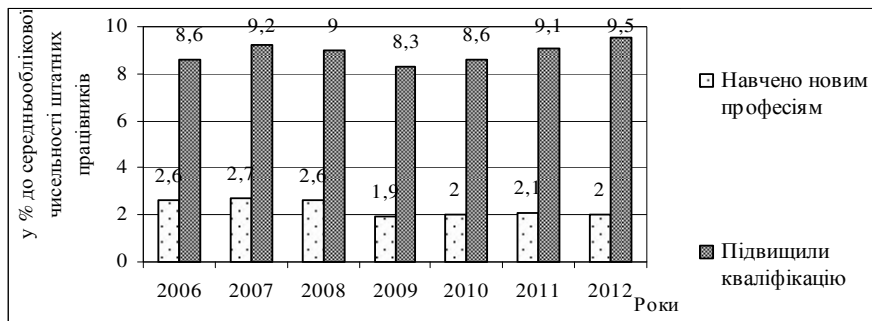


Рис. 3.12. Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів

Джерело: складено за даними [5, с. 87; 6, с. 89; 7, с. 93, 99; 8, с. 76, 82; 18, с. 83,]

Чисельність працівників, які підвищили свою кваліфікацію, в цілому по Україні є надзвичайно низькою і не покриває навіть 10% штатних працівників, а в певних сферах економічної діяльності – 2% (рис. 3.13).

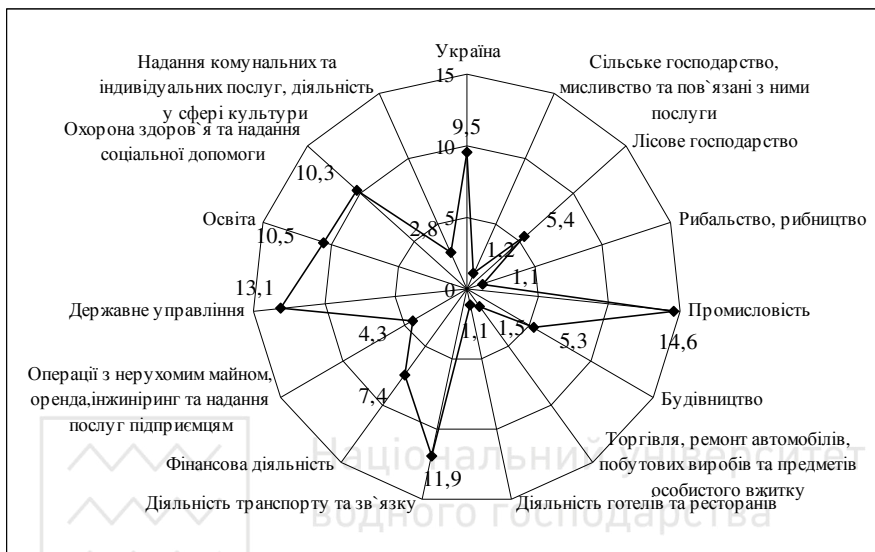


Рис. 3.13. Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності в 2012 р. (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)
Джерело: складено за даними [18, с. 829]

Разом з тим, необхідно зауважити, що зі зростанням професійного рівня працівника одночасно зростає ризик роботодавця, який полягає у можливості його звільнення за власним бажанням. Тому, за для уникнення такої ситуації, необхідно в трудовому договорі передбачити умови відпрацювання певного терміну на підприємстві, або ж зобов'язання повернути вартість навчання. Це дозволить знизити ризик інвестування у людський капітал.

Оцінити рівень інвестування в людський капітал можна також на основі показника рівня середньомісячних витрат, які несуть підприємства по утриманню робочої сили. За даними вибіркового обстеження підприємств середньомісячні витрати в розрахунку на одного штатного працівника в цілому по Україні зросли у 2010 р. по відношенню до 2006 р. у 2,2 рази [29].

Протягом останніх років структура витрат на робочу силу майже не змінилася, проте зберігається значна диференціація за видами економічної діяльності (рис. 3.14).



Рис. 3.14. Структура витрат підприємств на роботу за видами економічної діяльності в 2010 р.

Джерело: складено за даними [29, с. 33–36]

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що традиційні механізми регулювання ризиків у трудових відносинах є мало результативними. Посилюється потреба розвитку інноваційних регуляторних механізмів, особливо щодо тих ризиків, які не підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Найпоширеніші з них можуть бути врегульовані превентивними заходами – посиленням дієвості колективних угод та впровадженням принципів соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

3.2. Аналіз сучасних тенденцій прояву соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах

Розвиток соціальної відповідальності в Україні консолідувався навколо міжнародних організацій та проектів, зокрема Представництва ООН в Україні, яке в 2006 р. започаткувало та підтримує діяльність української мережі Глобального договору ООН. Проте, на сьогодні в Україні не сформовано єдиних підходів до розуміння соціальної відповідальності (рис. 3.15).

Під соціальною відповідальністю роботодавці переважно розуміють надання благодійної допомоги, розвиток власних працівників, чесне введення бізнесу та дотримання і захист прав людини.



Рис. 3.15. Розуміння соціальної відповідальності українськими підприємствами
Джерело: складено за даними [30]

Найменше асоціюють із соціальною відповідальністю впровадження принципів і практик підзвітності, прозорості й етичної поведінки, здійснення екологічних проектів та участь у регіональних програмах розвитку.

Основні причини, з огляду на які українські підприємства впроваджують практики соціальної відповідальності, наведені на рис. 3.16.

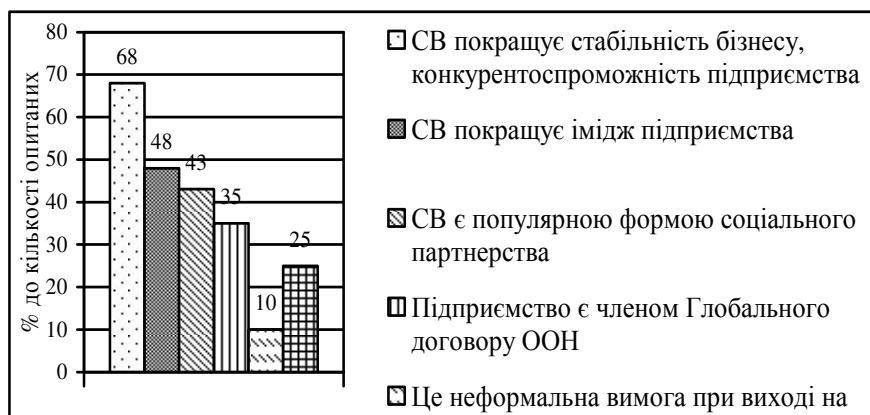


Рис. 3.16. Мотивація участі підприємств в проектах соціальної відповідальності
Джерело: складено за даними [30]

Результати дослідження також вказують на причини, за якими 45%

підприємств не притримуються стратегії соціальної відповідальності. Близько 61% респондентів стверджують, що зустрілись з труднощами фінансового характеру при запровадженні соціальної відповідальності, 16% ніколи не задумувались над соціальною відповідальністю і 11% вважають, що соціальна відповідальність повинна бути покладена на державу.

Підготовка соціального звіту для вітчизняного бізнесу поки що не дуже популярна. Згідно інформації Центру розвитку КСВ, 8,3% вітчизняних підприємств публікують окремі соціальні звіти. Кількісно за період 2005–2010 рр. в Україні 38 підприємств опублікували 55 соціальних звітів у різних форматах: 47 звітів – про прогрес, 7 звітів – за системою GRI, 6 звітів – іншого формату. Сукупна частка підприємств, що здійснюють соціальне звітування в Україні, складає 11,44% ВВП (або 108 774 млрд. грн.) за сукупним доходом [31, с. 176].

Для визначення рівня використання соціальної звітності в процесі соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах було досліджено соціальні звіти 7 українських підприємств (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Показники соціальних звітів, які характеризують соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах українських підприємств

№ з/п	Суб'єкт підприємництва	Звітність	Показники
1	2	3	4
1.	Банк ВТБ	Соціальний звіт за 2010 р.	Чисельність працівників, розподіл за різними ознаками, залучення, кількість працівників, які пройшли стажування, навчання та підвищення кваліфікації, чисельність працівників – членів профспілки.
2.	PLATINUM BANK	Звіт зі сталого розвитку за 2010 р.	Чисельність працівників та її динаміка, розподіл за різними ознаками, чисельність працівників, які пройшли навчання та кількість витрачених на це годин, розмір та динаміка зарплати.
3.	Група «Систем Кепітал Менеджмент»	Звіт зі сталого розвитку за 2010-2011 рр.	Чисельність працівників та її динаміка, розподіл за різними ознаками, розмір інвестицій в безпеку та здоров'я працівників, частка працівників, які працювали на умовах аутсорсингу, розмір та динаміка зарплати, склад соціального пакету, показники виробничого травматизму, профзахворювань та їхня динаміка, чисельність працівників, які пройшли навчання та підвищення кваліфікації, розмір інвестицій в розвиток персоналу, його розподіл за категоріями персоналу, перспективи на майбутнє щодо кадрового резерву, виробничого травматизму, мотивації праці.
4.	Корпорація «Оболонь»	Звіт зі сталого розвитку за 2010-2011 рр.	Чисельність працівників та її динаміка, чисельність жінок та осіб з обмеженими можливостями, витрати на охорону праці та їхня динаміка, динаміка зарплати, чисельність працівників, які пройшли навчання, кількість робочих місць, які пройшли атестацію за умовами праці.



1	2	3	4
5.	Група МЕТІНВЕСТ	Соціальний звіт за 2009-2010 рр.	Чисельність працівників, склад персоналу за різними ознаками, чисельність працівників, які пройшли навчання, розмір та динаміка витрачених на це коштів, розмір та динаміка зарплати, витрати на соціальне забезпечення працівників, інвестиції у власні соціальні проекти, розмір та динаміка витрат на охорону праці, показники виробничого травматизму і профзахворюваності та їхня динаміка, кількість проведених аудитів з безпеки праці, чисельність працівників, які пройшли навчання з охорони праці та витрачених на це людино-годин.
6.	Оператор зв'язку Life	Соціальний звіт за 2010 р.	Чисельність працівників, чисельність працівників, які пройшли навчання
7.	«Ернст енд Янг» в Україні	Звіт про корпора- тивну відповідальність за 2010 р.	Чисельність працівників, розподіл за різними ознаками, показники плінності кадрів, час, витрачений на навчання, структура соціального пакету

У всіх оприлюднених соціальних звітах акцентується увага на показниках, які певною мірою характеризують трудову сферу на підприємстві. Так, у звітах існують дані щодо кількості працівників, їхньої структури за різними характеристиками, надається інформація про участь працівників у різноманітних тренінгах, програмах навчання, стажування та підвищення кваліфікації, характеризуються окремі положення системи мотивації та охорони праці.

Звіти, що аналізуються, складаються в довільній формі, що ускладнює можливість порівняння їхнього порівняння. Також слід відмітити те, що в них практично відсутні кількісні дані щодо основних соціальних показників та інформації про цілі та стратегії вирішення наявних проблем. Показники переважно є вибірковими, несистемними та описовими. Проте без кількісного звітування підприємства не можуть розраховувати на отримання вигоди від соціального звітування в повному обсязі та використовувати його в якості важливого інструменту соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

Що стосується конкретних соціально відповідальних заходів українських підприємств, які покликані регулювати ризики у трудових відносинах, то за результатами дослідження [30] з'ясувалось, що кожне четверте підприємство (26,4%) не має спеціальних заходів для власних працівників, проте чітко дотримується трудового законодавства. Три чверті опитаних підприємств здійснюють різноманітні соціально відповідальні заходи для працівників (рис. 3.17).

Слід зазначити, що згідно результатів дослідження, яке проводив Міжнародний кадровий портал HeadHunter серед українських підприємств [32], ретельно планують соціально відповідальні заходи щодо найманих працівників лише 25% опитаних, а 75% респондентів зізналися, що такі



проекти з'являються ситуаційно – під конкретні завдання або проблеми. При цьому всі респонденти відзначили високі витрати на ці заходи.

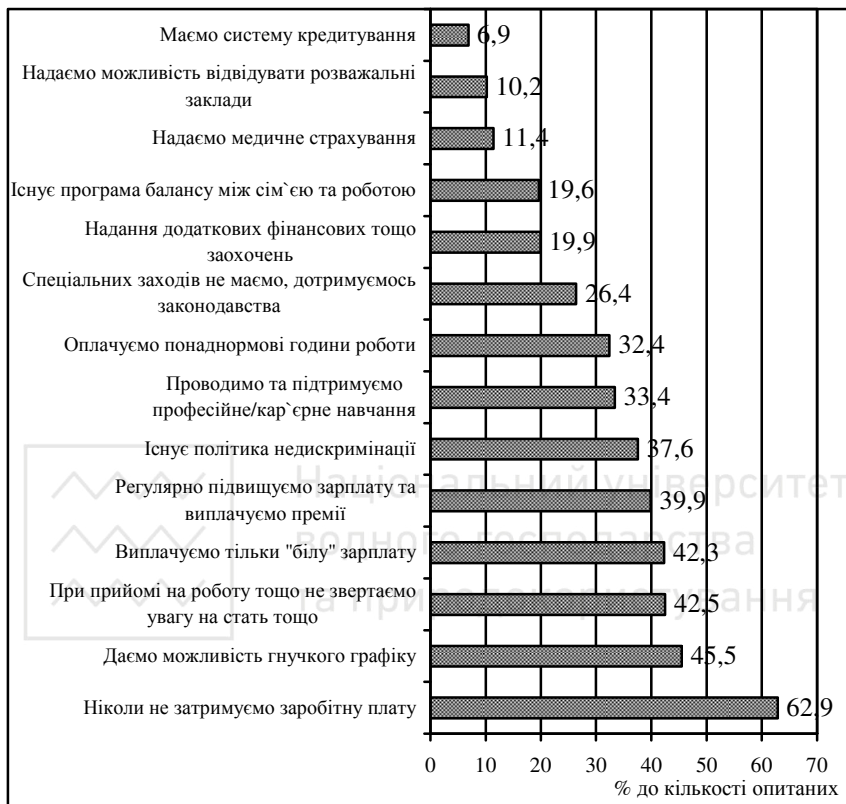


Рис. 3.17. Соціально відповідальні заходи підприємств України
Джерело: складено за даними [30]

В той же час, цілі соціально відповідальних дій значно різняться (рис. 3.18). Так, найголовнішою ціллю для українських підприємств є залучення та утримання найманих працівників, що носить позитивний вплив, зокрема, на ризик втрати роботи. Соціально відповідальні заходи розглядаються також як ефективний інструмент мотивації, що може регулювати ризики в сфері оплати праці та трудових конфліктів. Щодо ризику інвестування в людський капітал, то лише 20% підприємств розглядають підвищення професійного рівня працівників основною ціллю таких заходів.



Рис. 3.18. Цілі підприємств України щодо своїх працівників від впровадження соціально відповідальних заходів

Джерело: складено за даними [33, с. 9]

Оцінити рівень прояву соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах на підприємствах України можна на основі результатів рейтингування, що здійснюються різноманітними ЗМІ, організаціями та компаніями. Одним з найбільш відомих рейтингів в царині соціальної відповідальності є Рейтинг відкритості та системності підприємств в сфері корпоративної соціальної відповідальності, який складається Всеукраїнським журналом «ГВардія». Оцінка передбачає використання інтегрованого методу та системного аналізу рівня розкриття інформації, а також діяльності підприємств у сфері соціальної відповідальності (взаємодії з усіма зацікавленими особами) і виражається підсумковим бальним показником.

За результатами 2012 року в рейтингу були враховані показники 41 підприємства, з-поміж яких найбільше представників таких секторів економіки, як банківська діяльність і виготовлення пива, алкогольних та безалкогольних напоїв (по 12,1%), телекомунікації та АПК (по 9,75%). Решта 18 секторів економіки представлені однією або ж двома підприємствами [34].

За результатами рейтингу першу п'ятірку склали:

1 місце – ДТЕК (енергетика) 89,25 бала;

2 місце – АРСЕРОЛМІТТАЛ (металургія) 87,56 бала;

3 місце – ПЛАТИНУМ БАНК (банківська діяльність) 86,92 бала;

4 місце – СИСТЕМ КЕПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ (управлінська компанія) 85,39;

5 місце – Оболонь (виробництво пива, мінеральних вод, інших безалкогольних напоїв) 75,5 бала.



Останніми в рейтингу опинились СК «АРМА» (страхування) та Корпорація «ПАРУС» (системна інтеграцій) з результатами 33,36 та 24,88 бала відповідно.

Наведене ранжування підприємств та його результати, зокрема значна диференціація в отриманих балах, підтверджує проблеми застосування соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах. А з огляду на частку підприємств, які взяли участь в оцінюванні, можна стверджувати, що практика соціально відповідальної діяльності на сьогодні в Україні є поодиноким.

Тенденції соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах можна простежити на основі результатів дослідження компанії «Ернст енд Янг» «Найкращий роботодавець на думку кандидатів з досвідом роботи» та «Кращий роботодавець на думку студентів». Всього було опитано більше 4,5 тис. кандидатів з досвідом роботи та понад 3 тис. студентів з понад 300 вищих навчальних закладів України. Крім самого рейтингу, його позитивом є використання непрямих показників соціальної відповідальності за вагомими в сучасному українському суспільстві чинниками ризиків. До них за підходом ініціаторів опитування віднесені ризики трудової міграції, зміни місця роботи та іміджеві характеристики роботодавців.

Згідно з результатами дослідження, рівень заробітної плати та можливості особистісного та професійного зростання залишаються найважливішими критеріями привабливості роботодавців для фахівців (їх вказали 89% і 78% респондентів відповідно). Для студентів (понад 70% опитаних) ключовими факторами привабливості роботодавців є рівень заробітної плати та кар'єрне зростання. Крім того, більше половини респондентів відзначили офіційне оформлення трудових відносин, можливості особистісного та професійного зростання, а також отримання міжнародного досвіду та імідж підприємства на ринку – серед факторів, що впливають на вибір роботодавця. Кращими роботодавцями визнали: «Гугл Україна», ДТЕК, «Київстар», «Кока-Кола Беверіджиз Україна», «Крафт Фудз Україна», «Майкрософт Україна», «Метінвест», «Проктер енд Гембл Україна», СКМ, «Філіп Морріс Україна». Тобто це ті підприємства, які активно ведуть внутрішню і зовнішню соціально відповідальну діяльність, висвітлюють її результати в соціальних звітах.

Важливим елементом соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є участь працівників та врахування їхньої думки в управлінні підприємством. Згідно одного з соціологічних досліджень [30], переважна більшість опитаних (63,7%) дізнається про думку працівників стосовно важливих рішень, ухвалених на підприємстві, через процедуру обговорення, майже на третині опитаних підприємств (30,9%) існує практика висловлення власних думок працівниками (рис. 3.19).



Рис. 3.19. Поширеність методів зворотного зв'язку адміністрації з працівниками в Україні

Джерело: складено за даними [30]

Досить поширеним каналом отримання інформації про думки працівників щодо прийнятих рішень на підприємстві є чутки. На 15,9% підприємств саме через чутки адміністрація дізнається про думку працівників. Процедура обговорень рішень з колективом притаманна більш малим та середнім підприємствам. На великих підприємствах використовують інші канали отримання інформації – профспілка, внутрішня преса та Інтернет, система менеджменту.

Важливо відмітити, що через профспілку адміністрація отримує лише 2,6% інформації. Цей факт підтверджує, що сьогодні профспілки України не достатньо ефективно виконують свої прямі функції, зокрема інформаційну.

З огляду на основні проблеми в реалізації практик соціальної відповідальності, українські підприємства висловили власні очікування відносно конкретних дій органів державної влади для розвитку та підтримки соціально відповідальних дій (рис. 3.20).

Основним стимулом, який би заохочував розвиток та підтримку соціальної відповідальності, українські підприємці назвали введення податкових пільг. Законодавчі пільги, зокрема пільги, що надаються у сфері оподаткування, є одним з найбільш ефективних стимулів і у державах, які активно сприяють впровадженню ідей соціальної відповідальності в сучасну бізнес-практику.

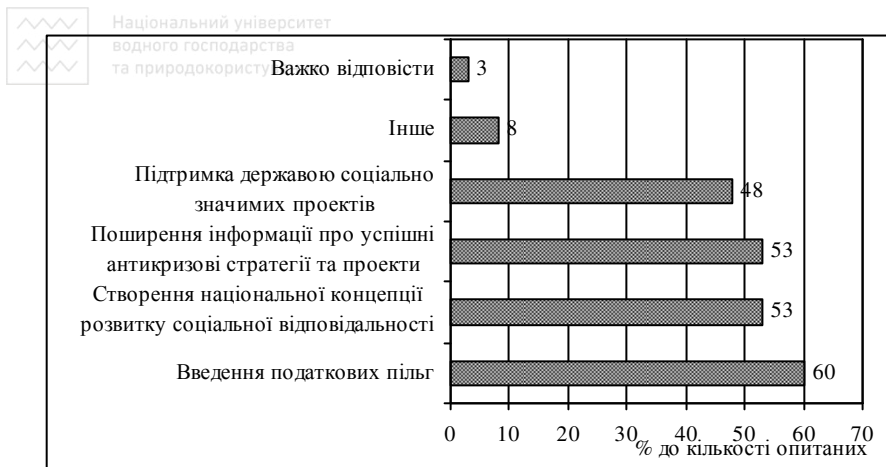


Рис. 3.20. Очікування підприємств України щодо розвитку та підтримки соціальної відповідальності

Джерело: складено за даними [30]

Однією з найсерйозніших проблем позитивного розвитку соціально відповідального регулювання ризиків в трудових відносинах на вітчизняних підприємствах є недостатня розробка інструментальних форм взаємодії соціальних партнерів. В даний час основним інструментом узгодження їхніх інтересів є колективні угоди різних рівнів або ж договори про принципи взаємодії.

Що стосується відображення принципів соціальної відповідальності в колективно-договірному регулюванні ризиків у трудових відносинах в Україні, то в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 рр. відображено домовленість сторін сприяти запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, а також сприяти приєднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН [35].

На галузевому рівні питанням соціальної відповідальності не приділяється увага, лише в окремих галузевих угодах дублюються положення Генеральної угоди в цій сфері [36; 37]. Найбільш прогресивною в питаннях соціальної відповідальності є Галузева угода гірничо – металургійного комплексу України на 2011 – 2012 роки, в якій сторона власника зобов'язується продовжити роботу по запровадженню системи відносин з працівниками згідно з вимогами міжнародного стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність».

Що стосується нормативно-правового закріплення принципів соціальної відповідальності, то на сьогодні в Україні існує лише проєкт «Концепції національної стратегії з корпоративної соціальної відповідальності».



Прийняття Концепції сприяло б створенню підґрунтя (комплексу норм, правил, окремих організаційних механізмів) та сприятливих умов для інтеграції соціальної відповідальності у діяльність підприємств задля сталого розвитку України, зростання суспільного добробуту та вирішення питань, визначених у національних програмних документах. Відтак, неприйняття Концепції національної стратегії розвитку КСВ, відсутність консолідації зусиль центрів, що займаються розробкою соціальної відповідальності, низький рівень обізнаності із сутністю соціальної відповідальності серед працівників підприємств всіх рівнів – експерти визначають головними проблемами розвитку соціальної відповідальності у 2012 році.

Разом з тим в 2012 р. забезпечено певний прогрес у розвитку соціальної відповідальності в Україні. Свідченням цього є перехід від благодійності до соціально відповідальних проєктів, їхня інтеграція в бізнес-стратегії підприємств. Елементи соціальної відповідальності виступають управлінськими інструментами, оскільки з їх допомогою вирішуються різні завдання, що стоять перед підприємством. Це певні нормативні документи (кодекси соціальної відповідальності), напрями діяльності (соціальні програми), елементи організаційної структури, форми соціальної звітності. Всі вище перелічені елементи є невід'ємною частиною функціонування підприємства, вони в більшій чи меншій мірі органічно входять в систему ухвалення рішень і загальну систему управління.

Створення інтегрованої системи управління соціальною відповідальністю починається з закріплення дотримання відповідних принципів в корпоративних документах. Найвищим рівнем організаційного закріплення є розробка Стратегії соціальної відповідальності. Для прикладу, така Стратегія функціонує на підприємствах групи компаній СКМ, яка виступає частиною основної бізнес-стратегії, інструментом управління, а не окремим проєктом чи функцією зв'язків з громадськістю. Метою Стратегії є підвищення ефективності бізнесу, а основні її позиції мають безпосередній вплив на регулювання ризиків у трудових відносинах:

- безпека праці, рівень травматизму входить до 10 головних ризиків промислових холдингів;
- показники, пов'язані з охороною праці, інтегровані в систему мотивації керівників промислових холдингів та підприємств: ці показники включені до списку основних показників оцінки ефективності менеджменту;
- інтеграція принципів соціальної відповідальності в процес виробництва відбувається шляхом впровадження систем менеджменту ISO14001 та OHSAS18001;
- соціальний звіт – це інструмент управління діяльністю з соціальною відповідальністю та побудови наскрізної системи обміну інформацією.

На багатьох підприємствах економічно розвинених країн поширюється досвід створення Комітету з питань впровадження соціальної відповідальності. Аналогічні комітети поступово впроваджуються в

організаційну структуру вітчизняних підприємств. Так, в компанії «Шелл» для оцінки своїх політик та результатів роботи створено Комітет з питань корпоративної та соціальної відповідальності. Головний виконавчий директор відповідає за сталий розвиток та очолює Виконавчий комітет «Шелл» з питань охорони праці, техніки безпеки та соціальної діяльності, який перевіряє результати діяльності в даному напрямку та визначає пріоритети, ключові показники ефективності та планові завдання.

З метою адаптації корпоративного управління до світових стандартів на провідних українських підприємствах вводиться посада менеджера з соціальної відповідальності. Однак, на переважній більшості вітчизняних підприємств такий працівники є керівником або ж входить до відділу PR або корпоративних зв'язків чи зв'язків з громадськістю. Таке положення визначає дотримання принципів соціальної відповідальності переважно з репутаційною метою.

На сьогодні соціально відповідальні принципи найповніше забезпечуються в таких корпоративних документах як кодекси соціальної відповідальності, або ж окремими розділами чи пунктами в корпоративних кодексах (кодексах корпоративного управління, корпоративної етики, корпоративної поведінки).

Використання кодексів соціальної відповідальності в управлінні підприємствами стає міжнародним стандартом. Корпоративні (або етичні) кодекси стали широко застосовуватися в розвинених країнах з 80-х рр. XX ст. В даний час власні кодекси мають 80% фірм, що входять в список 500 кращих компаній світу за версією журналу «Форчун» [38].

Вихід українських підприємств на світові ринки вимагає дотримання загальноприйнятих норм, порушення яких неминуче приведе до падіння інвестиційної привабливості та репутації, плінності кадрів, зниження доходів, і, як наслідок, підвищення ймовірності виникнення ризиків у трудових відносинах.

Як доводить практика зарубіжних підприємств, кодекси соціальної відповідальності дійсно містять ресурси для вирішення досить широкого спектру завдань. Проте однією з основних проблем, пов'язаних з ефективністю використання цього інструменту в Україні, є відсутність необхідного досвіду в даній сфері. Єдиний методологічний підхід до створення, впровадження та використання в практичній діяльності українськими підприємствами таких кодексів на сьогоднішній день відсутній.

Оскільки внутрішні корпоративні документи підприємств України, які позиціонують себе як соціально відповідальні, не є нормативними та не вимагають реєстрації, то аналіз їхньої кількості, структури та змісту є досить проблематичним. На сьогодні єдиним інститутом, який певною мірою надає інформацію про дотримання соціальної відповідальності вітчизняними підприємствами, є Українська мережа Глобального Договору ООН. Ця організація фіксує кількість суб'єктів господарювання, що приєдналися до

ГД ООН, а також ступінь застосування на практиці принципів соціальної відповідальності та понять ділової етики.

За даними Української мережі Глобального Договору ООН 59 підприємств України стали її членом. 25 підприємств на запитання «Як компанія застосовує на практиці поняття ділової етики?» дають досить загальну відповідь, яка практично дублює 10 принципів ГД ООН. Прикладом такого трактування може бути бачення соціальної відповідальності представником автомобільного бізнесу «Ніссан Мотор Україна»: «Одним з основних принципів роботи компанії «Ніссан Мотор Україна», які продиктовані корпоративною політикою «Nissan Motor Co., Ltd.», є суворе дотримання принципів бізнес-етики та виявлення соціальної відповідальності у сферах діяльності компанії».

Чотири підприємства визначають закріплення норм соціальної відповідальності та ділової етики в нормативних документах типу посадових інструкцій, правил трудового розпорядку та колективного договору.

Найбільша частина – 30 соціально відповідальних підприємств – мають власні корпоративні документи, в яких закріплені норми дотримання соціальної відповідальності. На більшості досліджуваних підприємств – це корпоративні кодекси. Вони можуть бути представлені одним загальним кодексом, в якому зведені всі елементи корпоративного управління, або ж окремими, більш деталізованими актами: ТОВ «ТНК-ВР Україна» в своїй діяльності керується Кодексом ділової практики та Корпоративними стандартами: «Принципи господарської діяльності», «Зовнішні корпоративні зв'язки», «Управління конфліктами інтересів», «Ділові подарунки та гостинність», «Внутрішній контроль та фінанси», «Охорона праці, промислова безпека та охорона навколишнього середовища».

Порівняльний аналіз корпоративних кодексів дозволяє стверджувати, що міра декларування дотримання принципів соціальної відповідальності значно різниться. Зміст кодексу визначається, перш за все, особливостями та структурою підприємства, завданнями розвитку, власними переконаннями керівників тощо.

Так, на підприємствах, де дотримання соціальної відповідальності в діяльності висвітлено лише пунктом в корпоративному кодексі, досить складно оцінити рівень інтегрування цієї концепції в діяльність. Для прикладу, можна навести розділ соціальної відповідальності в корпоративному кодексі «ТОВ «Карпатнафтохім»: «ТОВ «Карпатнафтохім» є відповідальним членом світового співтовариства і сумлінним учасником ринкового господарства. Усвідомлюючи відповідальність перед усіма зацікавленими сторонами в регіонах своєї діяльності, Товариство проводить соціально відповідальну політику з питань праці, зайнятості, виробничих відносин, надає підтримку працівникам, інвалідам, ветеранам, здійснює широку благодійну та спонсорську діяльність». Таке забезпечення не дозволяє говорити про ефективне регулювання ризиків у трудових

відносинах з позицій соціальної відповідальності.

Більш детально описується сутність дотримання стандартів соціальної відповідальності в кодексах, які повністю присвячені цій концепції. Аналізуючи структуру таких кодексів, можна виокремити розділи, які в більшій чи меншій мірі розкривають їхню сутність: місія, мета, принципи, цілі, цінності; взаємодія з зацікавленими сторонами; відповідальна ділова практика; охорона довкілля; благодійна діяльність; структура управління; комунікації; моніторинг та оцінка реалізації соціальної відповідальності.

Стосовно змістовного аналізу викладених положень, то в переважній більшості опис соціально відповідальних дій здійснюється неконкретними, багатозначними фразами, у вигляді заяв про наміри або ж ідеологічних тверджень. Це може свідчити про їх відсутність в реальній практиці або декларативному характері прагнень підприємства до їхнього реального впровадження в практику управління. Такі кодекси не несуть функціонального навантаження, є складовою частиною зовнішнього іміджу.

Узагальнюючи практику поширення кодексів соціальної відповідальності в Україні можна констатувати, що сьогодні в переважній більшості вони не містять нормативної частини. Через загальні положення кодекси часто залишаються формальною декларацією. При розробці документу важливо не лише його створити таким, який відповідатиме всім необхідним вимогам, але і зробити таким, який дійсно працює. Для цього необхідне відображення механізмів реалізації задекларованих положень, їхнє інтегрування в практичну діяльність підприємства. Важливим елементом є наявність критеріїв оцінки та встановленого рівня відповідальності щодо невиконання заявлених завдань. Адже на сьогодні українське законодавство не вимагає, аби підприємства точно наслідували кодексам. Тому існує ризик, що їх положення не будуть дотримуватись. За таких умов перспективною є організація взаємодії між усіма зацікавленими сторонами впровадження соціальної відповідальності, популяризація цієї концепції через співпрацю соціальних партнерів в укладанні угод різних рівнів. Це дозволить ефективно імплементувати соціальну відповідальність в процес регулювання ризиків у трудових відносинах.

3.3. Діагностика регулювання ризиків у трудових відносинах на мезо- та мікроекономічному рівні з позицій соціальної відповідальності

Ще 15–20 років тому серед науковців і політиків Заходу, які досліджували трудову проблематику, існувала думка, що переговори та угоди на національному, галузевому і регіональному рівнях приречені, а замість них мають бути переговори та укладання договорів виключно на рівні підприємства [39, с. 156]. Цей прогноз не виправдався зовсім, а практика децентралізації розвивалась залежно від того, яким був первісно у тій чи іншій країні «вищий» рівень переговорів. Сьогодні у колективно-договірній



практиці країн ЄС поширеним стає поєднання двох рівнів переговорів і укладання угод – в межах галузі і підприємства. Таку «організовану децентралізацію» підтримують бізнесові структури, для яких галузеві угоди створюють рамкові умови для забезпечення соціального миру, підвищення конкурентоздатності [39, с. 157]. Тому, для діагностики регулювання ризиків у трудових відносинах на мезоекономічному рівні, необхідно дослідити закладені в Галузевих угодах України положення, що є основою регулювання цих ризиків.

Так, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки [35] має наступну структуру:

1) розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості;

2) оплата праці;

3) охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища;

4) соціальний захист працівників;

5) задоволення духовних потреб населення;

6) соціальний діалог;

7) заключні положення.

Кожен з розділів містить домовленості, за якими соціальні партнери дійшли згоди, а також їхні зобов'язання. Окремо наводиться перелік суб'єктів, які підписали дану угоду та перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери).

Галузеві угоди між представниками міністерств, роботодавців та профспілок України [36; 40; 41; 42; 43; 44] містять різну кількість розділів (із суттєвою диференціацією за окремими питаннями), в яких визначено заходи щодо регулювання ризиків у трудових відносинах, основні з яких наведено в додатку Ж.

У першому розділі Галузевих угод визначаються загальні положення: термін дії та набрання чинності, мета, сторони, нормативно-правова база, порядок внесення змін та доповнень. Щодо останнього пункту, то тут існує певна диференціація строків та процедур (додаток Ж). Так, в Генеральній угоді взагалі не виписано положення щодо змін та доповнень, а в Угоді [44] зміни вносяться за взаємною згодою без переговорів: про свою згоду протилежна сторона повідомляє письмово. Таке положення порушує основні принципи колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах.

В розділі «Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств» визначаються основні зобов'язання соціальних партнерів щодо названих питань. Лише в Галузевій



угоді гірничо-металургійного комплексу висвітлюється питання соціальної відповідальності; зокрема, визначено необхідність продовження роботи по запровадженню до кінця 2012 року системи відносин з працівниками згідно з вимогами міжнародного стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність». Слід зазначити, що в Генеральній угоді виписано положення щодо сприяння запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, приєднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН.

Використання соціальної відповідальності та впровадження її принципів у діяльність підприємства є надійним інструментом, спрямованим на регулювання ризиків у трудових відносинах. Проте на підприємствах більшості галузей України вона використовується не достатньо, що підтверджується відсутністю будь-якої згадки про неї у відповідних Галузевих угодах України.

Одним з напрямків «Сприяння розвитку виробництва» є підвищення кваліфікації працівників. У зв'язку з цим роботодавці зобов'язуються систематично проводити заходи, направлені на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації найманих працівників, проте конкретний розмір коштів на ці заходи вказаний лише в Галузевій угоді, яка регулює трудові відносини на підприємствах хімічної промисловості (додаток Ж). За таких умов зростає ймовірність виникнення ризиків трудових конфліктів, інвестування в людський капітал, втрати роботи.

Генеральна угода рекомендує, аби під час укладання Галузевих угод було визначено критерії масового вивільнення працівників та порядок проведення такого вивільнення. Таке положення забезпечує можливість попередження ризику втрати роботи та мінімізації його негативних наслідків. Таким критерієм є кількість працівників, які вивільняються – від 3 до 10%. Визначено також запобіжні заходи, основними з яких є:

- обмеження або не допущення прийняття на роботу нових працівників;
- обмеження надурочної роботи та роботи у вихідні дні;
- запровадження режиму неповного робочого часу;
- застосування поетапного звільнення у зв'язку із скороченням;
- надання можливостей працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- протягом строку попередження працівника надання за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати (строк попередження та тривалість часу диференціюється);
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати тощо.

Проте в Галузевій угоді [42] не виконується названа рекомендація і

взагалі відсутні будь-які положення щодо масового вивільнення працівників. За таких умов значно зростає вірогідність виникнення не лише ризику втрати роботи, а й трудових конфліктів, адже працівники даних підприємств є менш захищеними в цій сфері.

Разом з тим в Угодах [36; 40] виписані положення, які допоможуть працівникам, що вивільняються, знайти нову роботу і водночас зберегти трудовий дохід (додаток Ж). Це сприятиме мінімізації негативних наслідків ризику втрати роботи і певною мірою захистить працівника.

У розділі Галузових угод «Оплата та нормування праці» визначаються розмір мінімальної ставки працівника без кваліфікації та I розряду, мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення, темпи зростання зарплат або фондів оплати праці, частка основної заробітної плати, терміни виплати, індексація, компенсація заробітної плати тощо. Також в цьому розділі визначаються умови оплати роботи працівників за простої не з вини робітника (від 2/3 до 100%), що значно знижує виникнення ризиків в сфері оплати праці.

Проте в окремих Галузових угодах певні аспекти оплати праці або взагалі не виписані, або ж дублюють норми Генеральної угоди. Зокрема, в Галузевій угоді освітян [43] не визначено конкретного розміру підвищення середньої заробітної плати, термін «поетапне підвищення» не дозволяє оцінити ступінь захищеності працівників від ризиків в сфері оплати праці.

Необхідно звернути увагу на те, що в цьому розділі порушується один з основних принципів колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах: в Угодах галузевого рівня закладені положення, які є гіршими, чим це виписано в Генеральній угоді. Так, Генеральною угодою передбачено збільшення частки працівників, яким нараховано зарплату в розмірі трьох прожиткових мінімумів. В той же час в Угодах [36; 42; 43] взагалі відсутній такий показник, а в Угоді [41] – двох прожиткових мінімумів. Звичайно, така ситуація не може бути запорукою забезпечення достатнього рівня заробітної плати для задоволення основних потреб працівників, що виступає вагомим фактором виникнення низки ризиків у трудових відносинах.

З поміж іншого, в даному розділі в окремих Галузових угод виписані положення, які значно розширюють зобов'язання роботодавців. Так, визначаються виплати щомісячних надбавок за вислугу років працівникам, проте лише в одному випадку встановлені відсотки від місячної тарифної ставки (посадового окладу) в залежності від стажу безперервної роботи [42].

В Галузевій угоді освітян визначаються зобов'язання роботодавців передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2% планового фонду заробітної плати. Визначаються також і зобов'язання щодо надання вихідної допомоги при виході на пенсію. Проте



лише в окремих випадках встановлюються конкретні розміри. Звичайно, за таких умов працівники більш вмотивовані працювати на даних підприємствах, що знижує ймовірність виникнення ризику втрати роботи та трудових конфліктів.

Розділ «Робочий час та час відпочинку» встановлює тривалість робочого часу (не більше 40 годин на тиждень), умови змінності, надурочних робіт, ненормованих робочих днів, надання щорічних відпусток тощо. Окремо виділено надання працівникам за рахунок коштів підприємства додаткових, понад встановлені законодавством, відпусток за сімейними обставинами у разі: шлюбу працівника або його дітей; народження дитини (батькові); смерті рідних по крові та шлюбу (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини тощо). Детально виписані положення щодо використання робочого часу дозволяють знизити ймовірність виникнення трудових конфліктів з названих причин. Так, в Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу, зобов'язання роботодавця щодо робочого часу є значно ширшими ніж в інших. Зокрема, недопущення перевищення понад одну годину часу щодня, який витрачається працівником на проведення змінно-зустрічних зборів, переодягання, пересування до робочого місця і в зворотному напрямі; розроблення комплексу заходів з урахуванням певних погодних умов (температурного режиму в зимовий та літній час на підставі санітарних норм) з поліпшення санітарних норм на робочих місцях [40].

В певних Галузевих угодах виписуються умови щодо використання неповного робочого часу з ініціативи роботодавця (додаток Ж). Найбільш захищені від виникнення різних видів ризиків у трудових відносинах з причин неповної зайнятості працівники будівельної галузі.

Охорона праці, як система збереження життя та здоров'я найманих працівників в процесі трудового життя, є важливим напрямом в діяльності будь-якого підприємства і повинна асоціюватись не з додатковими витратами роботодавців, а з інвестиціями в людський капітал. Оскільки трудова діяльність значної кількості працівників різних галузей знаходиться в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, підвищеної небезпеки тощо, то ризики тимчасової втрати працездатності, виробничого травматизму та профзахворювань є досить поширеними на українських підприємствах. За таких умов визначальними в організації із забезпечення безпечних та здорових умов праці є проблеми профілактики даних ризиків. Так, в розділі «Умови та охорона праці» Галузевих угод відображаються зобов'язання сторін з цього питання: роботодавці зобов'язуються виконувати всі законодавчі вимоги з питань охорони праці, здійснювати фінансування таких заходів (додаток Ж) тощо. Особливу увагу слід звернути на положення щодо атестації робочих місць за умовами праці, адже вона дозволяє виявити небезпечні фактори для життя та здоров'я працівників та попередити значну кількість ризиків у трудових відносинах. Разом з тим, тільки в одній Галузевій угоді [41] виписано, що у разі ухилення керівника підприємства від



проведення атестації робочих місць або затримки в її проведенні понад шість місяців, дозволяється ставити питання про притягнення його до відповідальності відповідно до законодавства. Така норма є ефективним стимулом для роботодавців виконувати свої зобов'язання.

Сторони Угод домовились проводити систематичний контроль та аналіз стану охорони праці на підприємствах (1 раз на рік), результати розглядати на спільних засіданнях, розробляти та реалізовувати заходи по профілактиці виробничого травматизму. Разом з тим в Галузевій угоді [44] виписано домовленість сторін проводити щотижневі виробничі наради щодо аналізу стану охорони праці в кожному виробничому підрозділі з визначенням конкретних заходів щодо усунення виявлених недоліків. Такі наради дозволять вчасно виявляти негативні фактори впливу на життя, здоров'я та безпеку працівників та будуть ефективним інструментом в попередженні ризиків тимчасової втрати працездатності, виробничого травматизму та профзахворювань.

В Галузевій угоді [43] визначено необхідність проведення один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі. Це дозволить забезпечити високий рівень підготовки посадових осіб, які відповідальні за ці питання. Крім того, такі періодичні навчання покликані переймати передовий досвід в сфері охорони праці, застосовувати нові методи, технології, засоби індивідуального захисту тощо, які б сприяли підвищенню рівня захищеності працівників від негативних виробничих чинників в процесі роботи та зниженню ймовірності виникнення значного кола ризиків у трудових відносинах.

Роботодавці забезпечують страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», надають допомогу потерпілому на виробництві в оформленні та отриманні документів, які підтверджують право на відшкодування шкоди за нещасний випадок, профзахворювання. Разом з тим в Галузевій угоді [40] передбачено укладання при необхідності договорів на: додаткове страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпечності за переліком професій, встановлених колективним договором; медичне страхування працівників на умовах, передбачених колективним договором.

Соціальне страхування за кошти роботодавця дозволить мінімізувати негативні наслідки таких видів ризиків у трудових відносинах, як тимчасова втрата працездатності, виробничий травматизм та професійні захворювання, зокрема частково компенсувати втрачений трудовий дохід.

В цій же Угоді визначено зобов'язання профспілки надавати при необхідності допомогу роботодавцям, в тому числі засобами індивідуального

захисту та спеціальним одягом, за рахунок коштів Фонду охорони праці, який створено при Центральному комітеті профспілки. Це положення є важливим в регулюванні ризиків у трудових відносинах, адже профспілка, яка має конкретні обов'язки, є більш вмотивованою ефективно захищати своїх членів.

Важливим фактором, який дозволить попередити ризик тимчасової втрати працездатності є профілактика виникнення захворювань та їхнє виявлення на ранніх стадіях. Дієвим інструментом в цьому процесі є періодичні медичні огляди працівників. В Галузових угодах передбачено проведення медичних оглядів працівників, виписано також зобов'язання роботодавців зберігати за працівником на час проходження медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заробіток. В Галузовій угоді [42] обов'язкові попередні, періодичні, позачергові медичні огляди працівників та обов'язкові медичні огляди осіб віком до 21 року проводяться за рахунок коштів підприємств.

В розділі «Соціальний захист та задоволення духовних потреб» встановлюється рекомендація передбачити в колективних договорах додаткові, порівняно з чинним законодавством, соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі. Найширший перелік таких виплат в Галузовій угоді [44]. Зазначені додаткові виплати підвищують рівень соціальної відповідальності підприємств, якість трудового життя та соціального захисту працівників, попереджають ризики у трудових відносинах.

В Галузовій угоді [40] передбачено збереження на підприємстві, де кількість працюючих перевищує 500 осіб, у штатному розкладі посади спеціаліста з фізкультурної та оздоровчої роботи та зобов'язання профспілки забезпечити включення у штатний розклад профспілкових комітетів, що діють на підприємстві, де чисельність членів профспілки становить понад 3000 осіб, посад фахівця з соціально-економічного захисту та правового інспектора праці або юрисконсульта.

В багатьох Угодах реалізується також молодіжна політика. Так, в Угоді [40] виписано надання фінансової допомоги у розмірі не менше прожиткового мінімуму працездатної особи молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, молодим працівникам при поверненні на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних сил України; закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників та спеціалістів; створення з числа молодих працівників кадрового резерву керівників усіх рівнів та проведення цілеспрямованого навчання перспективної молоді, що увійшла до його складу. Ці положення знижують такі ризики у трудових відносинах серед молодих спеціалістів як трудові конфлікти, втрата роботи, інвестування в людський капітал.

Регулювання ризиків у трудових відносинах може бути ефективним лише в умовах, коли соціальні партнери консоліднують свою діяльність для вирішення трудових проблем. Це положення, з поміж інших, виписане в



розділі Галузевих угод «Соціальне партнерство», в якому сторони домовились сприяти зміцненню організацій профспілки і роботодавців, не допускати дій, спрямованих на зниження ефективності або перешкоджанні їх діяльності; не приймати в односторонньому порядку рішень з питань трудових, соціальних, економічних, культурних прав та інтересів працівників, інших верств населення, що є предметом угод; розв'язувати спірні питання, які можуть виникати під час реалізації угод, шляхом проведення попередніх консультацій і переговорів.

В Галузевій угоді [41] роботодавці зобов'язалися на підприємствах з чисельністю працюючих 15 осіб і більше спільно з профспілковими організаціями створити комісії з трудових спорів та сприяти підвищенню ефективності їх діяльності; з метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням щорічно організовувати для представників власників і профспілок навчання (семінари) протягом 2 – 4 днів із збереженням заробітної плати за місцем роботи. Такі зобов'язання регулюють ризик трудових конфліктів, дозволяють зменшити масштаби спорів, локалізувати їх та вирішити в досудовому порядку.

Важливим в організації регулювання ризиків у трудових відносинах є становище профспілок на підприємствах та забезпечення умов для їхньої ефективної діяльності. Ці положення виписані в розділі Галузевих угод «Гарантії діяльності та дотримання прав профспілок», де сторона власників зобов'язується сприяти створенню належних умов діяльності профспілок. Для цього, окрім іншого (додаток Ж):

- відраховувати щомісячно профспілковому комітету кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;
- надавати членам виборних профспілкових органів, а також членам організованих при профспілкових комітетах комісій і інспекцій, не звільненим від своєї основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, роботі виборних профспілкових органів, виконання громадських обов'язків в інтересах трудових колективів;
- не допускати звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу цих працівників з роботи (посади) протягом одного або двох років після закінчення виборних повноважень;
- на час профспілкового навчання – надання додаткової відпустки із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

В найкращих умовах для виконання своїх безпосередніх завдань знаходяться профспілки гірничо-металургійного комплексу, їхній актив є також найбільш соціально захищений з поміж інших. За таких умов профспілкам значно легше виконувати свої прямі функції – здійснювати захист інтересів найманих працівників та бути активним соціальним партнером в регулюванні ризиків у трудових відносинах.



У розділі «Контроль за виконанням угоди» вписано, що контроль покладається безпосередньо на сторони, які її підписали, або на створену ними спільну комісію для ведення переговорів при укладанні Угод. Звіти про хід виконання розглядаються двічі на рік на спільних засіданнях комісій. За порушення чи невиконання положень Угод, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Проведений аналіз підтверджує, що факт укладання Галузевої угоди ще не свідчить про реальну можливість ефективного регулювання ризиків у трудових відносинах. Ефективність цього процесу визначається, перш за все, характером домовленостей (чи може їх виконання змінити становище найманих працівників в кращу сторону) і мірою їх реалізації. Кількість укладених угод не гарантує якості їх виконання. Проблема полягає не лише в наявності або відсутності Галузевої угоди, але і в тому, що конкретно передбачено в ній, і яку відповідальність передбачено за невиконання зобов'язань сторонами. Тобто узагальненим критерієм результативності Угод є їхня дієвість.

На основі оцінювання дієвості конкретних Галузових угод можна зробити висновки, що з-поміж зобов'язань сторін немало таких, які або повторюють чинне законодавство, або прямо дублюють норми Угоди вищого рівня, а в окремих випадках – погіршують становище найманих працівників, або носять розпливчастий, неконкретний характер. До останніх можна віднести, наприклад, такі формулювання: «удосконалювати організацію оплати праці», «гарантувати здійснення права працівників на охорону праці і забезпечувати реалізацію комплексу заходів з метою збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності» тощо. Такі показники можна вважати декларативними.

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що використання Галузових угод як інструменту регулювання ризиків у трудових відносинах в тому вигляді, в якому він реалізується сьогодні, є малоефективним та недостатнім. Необхідним є включення в зміст Угод галузевого рівня, а також Генеральної угоди зобов'язань, які представлені кількісними показниками або нормативами, та характеризують аспекти виникнення ризиків у трудових відносинах. Тільки наявність таких показників дозволить об'єктивно оцінити стан регулювання ризиків у трудових відносинах на мезоекономічному рівні і на його основі розробити необхідні управлінські заходи, що сприятимуть підвищенню ефективності регулювання. Водночас динаміка кількісних показників характеризуватиме результативність проведеної роботи та якість регулювання ризиків у трудових відносинах.

Система відповідних показників регулювання ризиків у трудових відносинах повинна відповідати основним чинникам виникнення ризиків та напрямкам їх регулювання – як на мезо-, так і на мікроекономічному рівні. В



контексті таких досліджень на сьогодні пропонують досить відмінні, і значною мірою спірні методики. Серед них можна виділити ті, що присвячені діагностиці соціальної відповідальності підприємств, зокрема, ті їх аспекти, в яких розкривається зміст ризиків у трудових відносинах.

З цією метою найбільш придатними для оцінки є методичні засади, що покладені в основу оцінки за міжнародними стандартами: AA 1000, SA 8000, GRI, Global Compact та ін. Найбільш повно характеризують різні аспекти соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах положення стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність», в якому закладені також основні напрямки оцінки. Однією з особливостей, яка відрізняє аудити із соціальної відповідальності, є те, що окрім традиційних інспекцій фактичної ситуації на підприємстві здійснюється опитування і вивчаються думки великого кола зацікавлених осіб (не лише працівників 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 експертне опитування представників адміністрації та профспілок щодо регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності на мікроекономічному рівні – на підприємствах Рівненської області. Анкета для опитування містила 43 запитання, 42 з яких дублюють вимоги стандарту за 9 блоками регулювання, 1 – суб'єктивна оцінка респондентами соціальної відповідальності. Експертне опитування проводилося протягом березня-квітня 2012 р. на 25 підприємствах різних видів економічної діяльності та форм власності.

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. 3.21). 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 вимогам стандарту SA 8000.

Водночас, на 12% підприємств у відповідях 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.

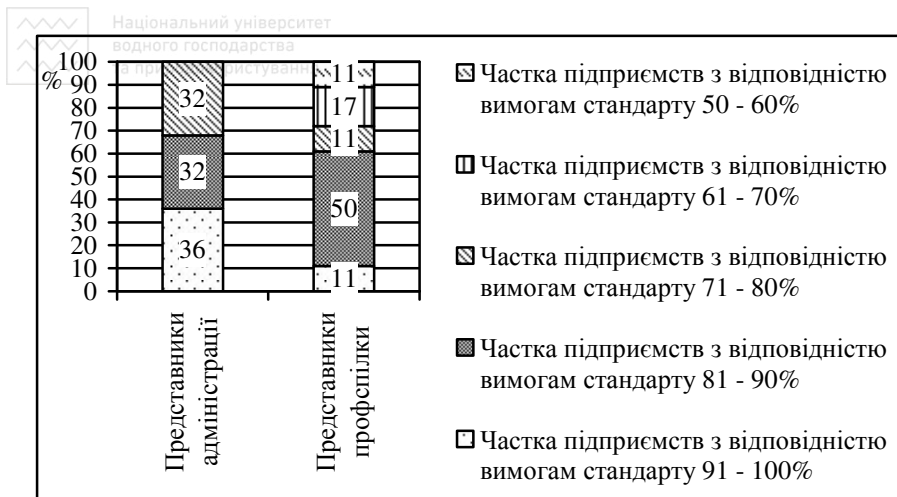


Рис. 3.21. Розподіл підприємств за відповідністю соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах вимогам стандарту SA 8000

Така ситуація може свідчити про недостатню обізнаність активу профспілки зі станом трудових відносин на підприємстві або ж про небажання визнавати наявні проблеми навіть в анонімному опитуванні. За таких умов найменше працівники не мають достатньо сильного захисника своїх трудових та соціальних інтересів і ефективного представника в соціально відповідальному регулюванні ризиків у трудових відносинах.

Щодо окремих блоків запитань, які характеризують соціальну відповідальність у регулюванні ризиків в трудових відносинах (рис. 3.22), то лише в 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 близько 86%, на думку представників профспілки – близько 80%. Такі значення показника підвищують ймовірність виникнення ризиків у трудових відносинах, сприяють поглибленню негативних тенденцій та підтверджують значні проблеми в ефективності їх регулювання з позицій соціальної відповідальності.

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

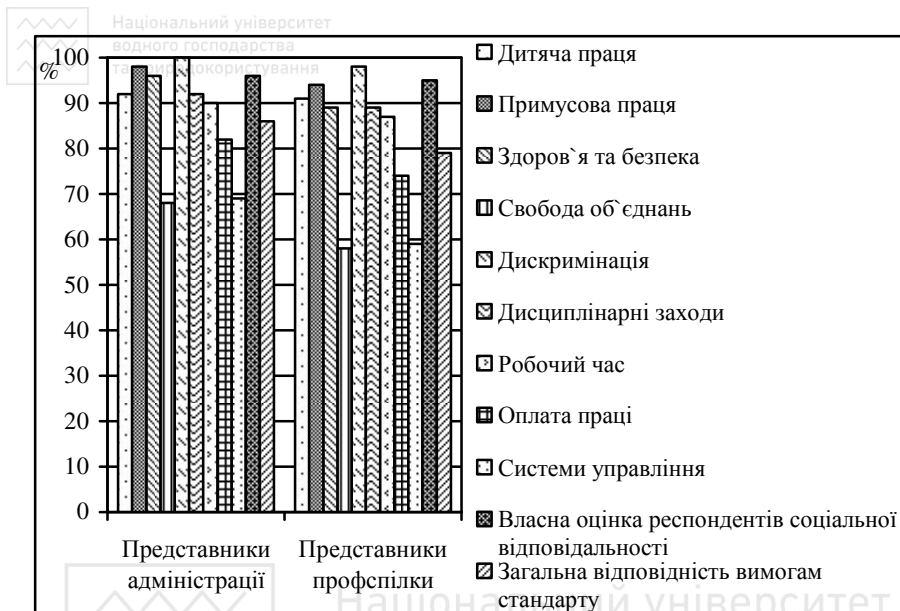


Рис. 3.22. Відповідність соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту за блоками регулювання ризиків у трудових відносинах

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.

Значні розбіжності у відповідях представників адміністрації та профспілки в питаннях 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 працівників: 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 втрати працездатності, так і нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. А це саме ті ризики в трудових 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 необхідними та економічно вигідними є заходи з профілактики виникнення таких ризиків, чим реагування на них «post factum» – компенсацією шкоди.

Важливою складовою соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є становище професійних спілок на підприємствах, а

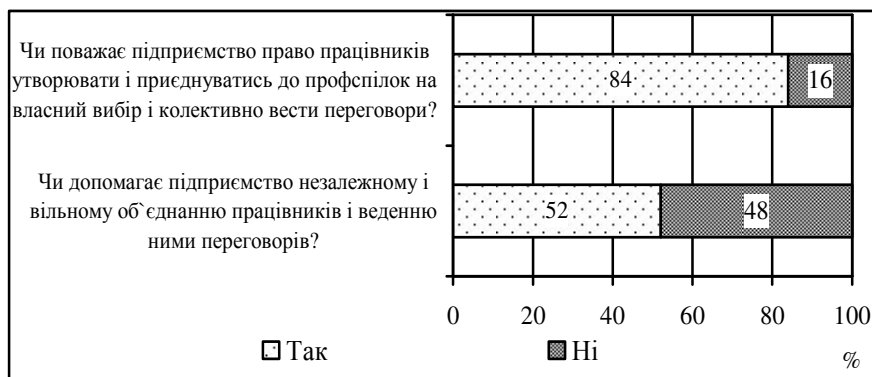


Рис. 3.23. Сприяння свободі об'єднань працівників (оцінка представників адміністрації)

Так, на 84% підприємствах роботодавець вважає право працівників 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», згідно з якою роботодавці зобов'язані сприяти утворенню належних умов для діяльності профспілок, а за невиконання своїх зобов'язань несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність. Проте представники профспілки заперечують навіть такий рівень допомоги і зазначають у своїх відповідях, що тільки третина роботодавців сприяють вільному об'єднанню працівників і веденню переговорів (рис. 3.24).

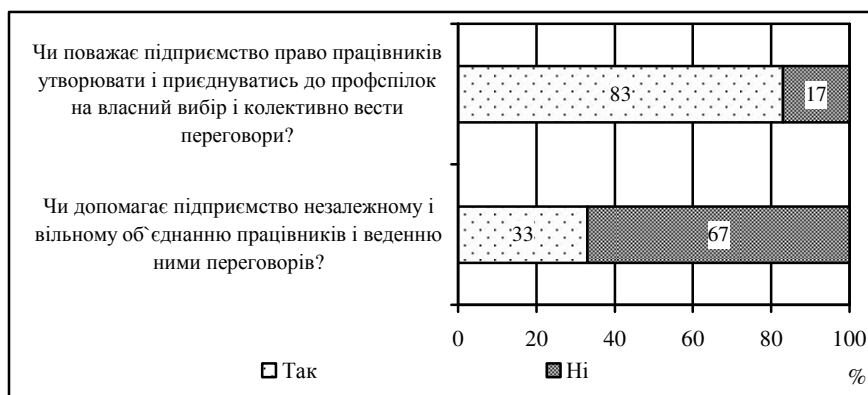


Рис. 3.24. Сприяння адміністрації свободі об'єднань (оцінка представників профспілки)

прямі функції – здійснювати захист інтересів найманих працівників та бути активним, а головне – ефективним соціальним партнером у соціально відповідальному регулюванні ризиків у трудових відносинах.

Важливим чинником виникнення ризиків у трудових відносинах є використання робочого часу. Згідно з відповідями представників адміністрації (рис. 3.25), підприємства діють відповідно до законів і стандартів у цій сфері. Проте, лише 94% представників профспілок на це ж запитання дали ствердну відповідь. За іншими напрямками дослідження відповідальності у дотриманні стандартів використання робочого часу оцінки в обох групах респондентів майже збігалися. Але навіть за оцінками представників адміністрації очевидними є значні порушення трудового законодавства.

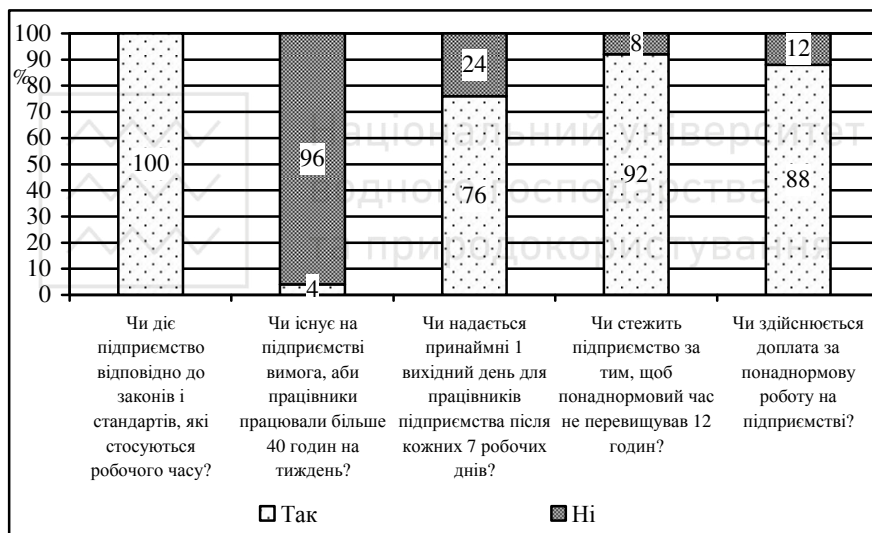


Рис. 3.25. Розподіл відповідей респондентів (представників адміністрації) на запитання блоку «Робочий час»

Найбільш гострою є ситуація з наданням вихідних днів та здійсненням доплат за понаднормову роботу, адже невиконання цих положень прямо порушує вимоги трудового законодавства України. Окрім того, перевантаження, 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 трудових відносинах, зокрема, виробничого травматизму, тимчасової втрати праездатності, трудових конфліктів.

Важливими факторами, які впливають на регулювання ризиків у трудових

відносинах, є проблеми у сфері оплати праці, адже головним джерелом грошових доходів найманих працівників є заробітна плата, правильна організація якої спонукає членів суспільства до високопродуктивної і якісної праці, а відтак безпосередньо впливає на тенденції ризиків втрати роботи, інвестування в людський капітал, виникнення трудових конфліктів та на темпи соціально-економічного розвитку країни загалом.

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 виглядає значно гіршою, ніж про це зазначають роботодавці, що підтверджує пріоритетне значення для найманих працівників цієї проблеми. Зокрема, більше третини респондентів – від профспілки, зауважує, що рівень оплати праці недостатній для задоволення основних потреб працівників (рис. 3.26).

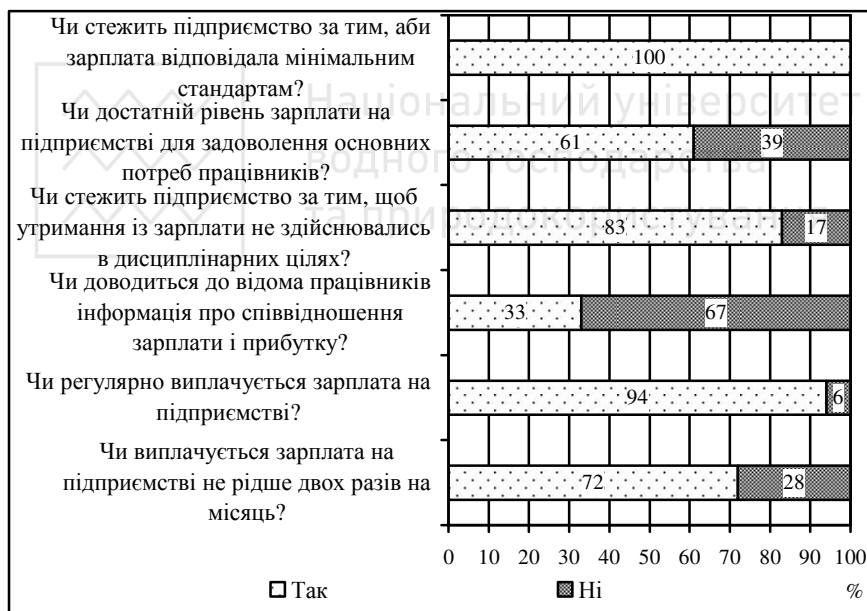


Рис. 3.26. Розподіл відповідей респондентів (представників профспілки) на запитання блоку «Оплата праці»

Окрім того, на 2/3 підприємств не доводиться до відома працівників 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 соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, 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 у регулюванні ризиків в трудових відносинах вимогам стандарту SA 8000 є відповідність блоку «Системи управління» (рис. 3.27).

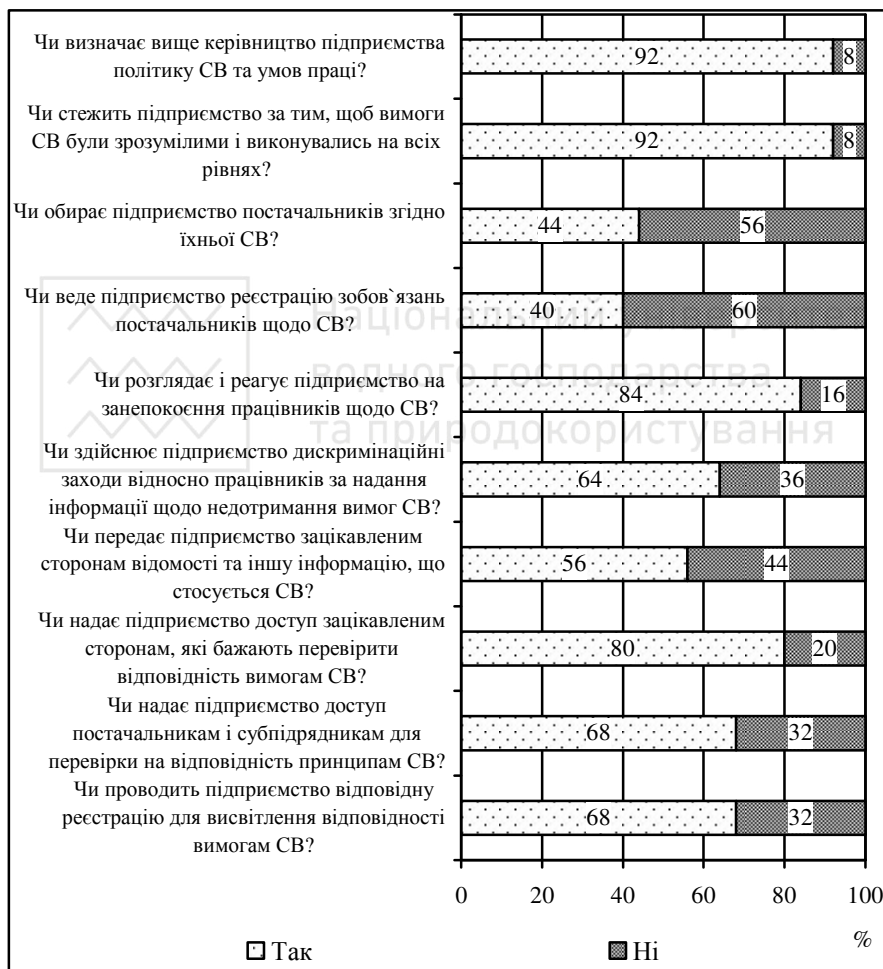


Рис. 3.27. Розподіл відповідей респондентів (представників адміністрації) на запитання блоку «Системи управління»



Окрім того, протиріччя у відповідях респондентів на окремі запитання цього блоку підтверджують низьку обізнаність українських підприємств щодо сутності соціальної відповідальності загалом і те, що на сьогодні вони не мають визначеної стратегії у цій сфері, перебувають на етапі звичайного дотримання законодавства або ж точкових доброчинних проєктів

Якщо за кордоном більше 80% інвесторів, перед тим як укласти договір, аналізують реалізацію соціальної відповідальності потенційними партнерами [45, с. 27], то згідно з результатами даного експертного опитування менше половини підприємств приймають 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 висвітлення відповідності вимогам соціальної відповідальності.

Окрім того, більше 40% представників профспілки зазначають, що адміністрація не реагує на занепокоєння працівників щодо соціальної відповідальності, а також не стежать за тим, щоб вимоги соціальної відповідальності були зрозумілими і виконувалися на всіх рівнях.

Звичайно, проведене експертне опитування висвітлює суб'єктивне сприйняття регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності на мікроекономічному рівні соціальними партнерами. Проте на його основі можна робити достатньо обґрунтовані висновки про найсуттєвіші проблеми в соціально відповідальному регулюванні ризиків у трудових відносинах. Отримані результати свідчать, що на сучасному етапі концепція соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах використовується не достатньо. Причинами цього є низька обізнаність українських підприємств з принципами та перевагами соціальної відповідальності, відсутність ефективного стимулювання і підтримки добровільних ініціатив підприємців у сфері соціальної відповідальності, зокрема з боку органів державної влади шляхом використання фінансових важелів.

Література до розділу 3

1. Руденко В. М. Математична статистика : [навч. посіб.] / В. М. Руденко. — К. : Центр учбової літератури, 2012. — 304 с.
2. Гуменюк В. Я. Управління ризиками : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В. Я. Гуменюк, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2010. — 158 с.
3. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной

Національний університет
Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2010. — 20 с.

4. Скворцов А. Д. Международный опыт реформирования управления профессиональными рисками [Электронный ресурс] / А. Д. Скворцов // Труд за рубежом. — Режим доступа : <http://trudzr.ru/2010/09/konvencii-rekomendacii-i-rukovodstva-mot-v-sfere-oxrani-truda-i-analiz-vozmozhnostej-ix-ispol-zovani.html>

5. Травматизм на виробництві у 2010 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. Калачова]. — К. : Держкомстат України, 2011. — 150 с.

6. Травматизм на виробництві у 2006 році : [статистичний бюлетень] / [ред. Н. В. Кривенко]. — К. : Держкомстат України, 2007. — 192 с.

7. Травматизм на виробництві у 2007 році : [статистичний бюлетень] / [ред. Н. В. Кривенко]. — К. : Держкомстат України, 2008. — 191 с.

8. Травматизм на виробництві у 2008 році : [статистичний бюлетень] / [ред. Н. М. Биток]. — К. : Держкомстат України, 2009. — 133 с.

9. Травматизм на виробництві у 2009 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. Калачова]. — К. : Держкомстат України, 2010. — 145 с.

10. Травматизм на виробництві у 2011 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. Калачова]. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 150 с.

11. Травматизм на виробництві у 2012 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. Калачова]. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 151 с.

12. Травматизм на виробництві у 2013 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. Калачова]. — К. : Державна служба статистики України, 2014. — 132 с.

13. Підсумки діяльності у сфері охорони здоров'я України за перше півріччя 2010 року. — К. : Міністерство охорони здоров'я України, 2010. — 59 с.

14. Праця України 2008 : [статистичний збірник] / [ред. Н. В. Григорович]. — К. : Держкомстат України, 2009. — 321 с.

15. Праця України 2010 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сенік]. — К. : Державна служба статистики України, 2011. — 325 с.

16. Праця України 2009 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сенік] — К. : Держкомстат України, 2010. — 341 с.

17. Праця України 2011 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сенік] — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 323 с.

18. Праця України 2012 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сенік] — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 323 с.

19. Никольская Т. Н. Временная нетрудоспособность – это действительно серьезно [Электронный ресурс] / Луганське обласне відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. — Режим доступу :

http://www.fse.gov.ua/fse/control/lug/uk/publish/article?art_id=156065&cat_id=72993



20. Ежегодно в мире 2,2 млн. человек умирают от производственных травм и вредных условий труда [Электронный ресурс]. — Православный медицинский сервер Orthomed.ru. — Режим доступа : <http://www.orthomed.ru/news.php?id=18848>

21. Стан умов праці найманих працівників у 2013 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. В. Сенік]. — К. : Державна служба статистики України, 2014. — 24 с.

22. Ринок праці у 2009 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

23. Ринок праці у 2010 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

24. Филина Ф. Н. Как бороться с текучестью кадров [Электронный ресурс] / Ф. Н. Филина // Российский Бухгалтер. — Режим доступа : http://www.rosbuh.ru/article.asp?rba_id=1477

25. Страйки та їх наслідки за окремими видами економічної діяльності [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

26. Колективні трудові спори [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

27. Праця України 2006 : [статистичний збірник] / [ред. Н. В. Григорович]. — К. : Держкомстат України, 2007. — 333 с.

28. Праця України 2007 : [статистичний збірник] / [ред. Н. В. Григорович]. — Держкомстат України. — Київ, 2008. — 405 с.

29. Витрати на робочу силу за 2010 рік : [статистичний бюлетень] / [ред. І. В. Сеннік]. — Державна служба статистики України. — Київ, 2011. — 75 с.

30. Зінченко А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність: стан та перспективи розвитку / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. — К. : Вид-во „Фарбований лис”, 2010. — 56 с.

31. Шигун М. М. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М. М. Шигун // Вісник Запорізького національного університету. — 2011. — № 1. — С. 173—178.

32. HR-брендинг в украинских компаниях: цели и результаты [Электронный ресурс] / Информационное агентство ЛИГАБизнесИнфо. — Режим доступа : <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2037412-hr-brening-v-ukrainskikh-kompaniyakh-tseli-i-rezultaty.htm>

33. Социальная ответственность: кадры решают всё. — К. : Центр развития КСО. — 2009. — 36 с.

34. Гвардия. 5-й рейтинг открытости и системности украинских компаний в сфере КСО [Электронный ресурс] / ИД „Галицкие контракты”. — Режим доступа : <http://kontrakty.ua/article/44907>

35. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на



<http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2010/november/151110/genugoda2010-2012p.pdf>

36. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс] / Міністерство аграрної політики та продовольства. — Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11528>

37. Галузева угода на 2010-2011 роки між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України, що об'єдналися для ведення колективних переговорів [Електронний ресурс] / Федерація професійних спілок України. — Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/images/gumachbud_10-11.doc

38. Бахарев А. Корпоративный кодекс: регламент внутреннего имиджа [Электронный ресурс] / А. Бахарев // Кадровый портал Кадровик.ру. — Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6417>

39. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.

40. Галузева угода гірничо – металургійного комплексу України на 2011 - 2012 роки [Електронний ресурс] / Федерація профспілкових організацій України. — Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5784%3A-----2011-2012-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk

41. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки [Електронний ресурс] / Нормативні акти для кадрів України. — Режим доступу : http://www.kadrovik01.com.ua/index.php?option=com_laws&view=laws&layout=article&Itemid=34&law_id=224

42. Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007-2011 роки (із змінами і доповненнями від 28.08.2008 р.) [Електронний



ресурс] / Міністерство інфраструктури України. — Режим доступу : http://www.mtu.gov.ua/uk/ugoda_galuz/11938.html

43. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки. [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України. — Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4516%3A-2011-2015-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk

44. Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Союзом хіміків України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки [Електронний ресурс] / Міністерство енергетики та вугільної промисловості. — Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doccatalog/document?id=193091>

45. Роль государства в продвижении корпоративной социальной ответственности. Обзор международного опыта / Истомина Л. А., Елецких Т. В., Елова О. Л. — Минск, 2010. — 48 с.



Національний університет
водного господарства
та природокористування



УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

4.1. Розвиток концептуальних засад регулювання ризиків у трудових відносинах

В умовах об'єктивного існування ризиків у трудових відносинах та пов'язаних з ними економічними та соціально-психологічними наслідками, виникає необхідність в уточненні та обґрунтуванні процесу їх регулювання. Важливим науковим та прикладним завданням при цьому є забезпечення прийняття та реалізації таких управлінських рішень, які б дозволили застосовувати важелі оперативного управління ризиками відповідно до поставлених цілей та при цьому узгоджувалися б з інтересами соціальних партнерів.

Проблема визначення, попередження та оптимізації наслідків ризиків у трудових відносинах вимагає розроблення *концептуальних засад їхнього регулювання*. Складність їх формування полягає в тому, що виникнення ризиків у трудових відносинах обумовлюється впливом різних чинників: зовнішніх та внутрішніх, економічних, соціальних, технічних тощо. За таких умов, обґрунтування процесу регулювання ризиків у трудових відносинах повинне здійснюватись виходячи з того, що:

- 1) повністю виключити ризики у трудових відносинах не можливо, завжди зберігається ймовірність їхнього виникнення;
- 2) регулювання ризиків у трудових відносинах включає використання різних методів впливу: нормативно-правових, організаційних, економічних тощо;
- 3) ризики у трудових відносинах впливають на зміну капіталу підприємства (матеріального, фінансового, людського та ін.);
- 4) на виникнення ризиків у трудових відносинах значний вплив чинить людський фактор;
- 5) працівники є невід'ємним елементом будь-якого етапу діяльності підприємства, відтак, виникнення ризиків у трудових відносинах можливе на усіх етапах та у всіх сферах його функціонування.

Відповідно до сформованих обмежень в регулюванні ризиків у трудових відносинах можна запропонувати такі концептуальні засади їх регулювання (рис. 4.1).

Для вибору та застосування інструментів регулювання ризиків у трудових відносинах, які були б ефективними і відповідали зовнішньому та внутрішньому середовищу суб'єкта господарювання, необхідно враховувати такі *принципи*:

Метою є формування комплексного підходу до регулювання ризиків у трудових відносинах для попередження ризиків у трудових відносинах та оптимізації їхніх наслідків, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості економічного суб'єкта



Принципами регулювання ризиків у трудових відносинах є: комплексність, інформованість та впорядкованість, регулярність та обов'язковість, ефективність, принцип зворотного зв'язку, причинність, адаптивність, послідовність, наукова обґрунтованість, нормативно-методичне забезпечення



Регулювання ризиків у трудових відносинах здійснюється з метою вирішення **завдань**:

- формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища;
- реалізація сучасної моделі захисту соціальних партнерів від ризиків у трудових відносинах;
- досягнення прийнятного рівня безпеки працюючих;
- посилення превентивного характеру регулювання і перехід його на якісно вищий рівень;
- підвищення рівня відповідальності соціальних партнерів за створення безпечних та здорових умов праці;

Рис. 4.1. Концептуальні засади регулювання ризиків у трудових відносинах

- комплексність – ризики потрібно розглядати у їх сукупності, їхнє регулювання необхідно здійснювати таким чином, аби воно охоплювало усі можливі види ризиків у трудових відносинах на підприємстві, щоб зменшення одного виду ризику не призводило до зростання іншого;

- інформованість та впорядкованість – створення, розвиток та забезпечення умов щодо функціонування ефективної системи збору, обробки, збереження і передачі інформації, потрібної для прийняття адекватних і обґрунтованих рішень в сфері регулювання ризиків у трудових відносинах;

- регулярність та обов'язковість – наявність на підприємстві регулярної та обов'язкової процедури ідентифікації та аналізу ризиків у трудових відносинах, тобто заходи з регулювання ризиків повинні проводитись не лише у випадку виникнення значних проблем, а постійно;

- ефективність – досягнення максимального результату за мінімальних витрат, за цим принципом вигідніше здійснити витрати на регулювання ризиків, ніж понести витрати або втрати внаслідок настання несприятливої події;

- принцип зворотного зв'язку – поточний результат регулювання ризиків повинен порівнюватися з поставленою на початку метою, результат



- причинність – в процесі регулювання варто враховувати минулий досвід, виходячи з припущення, що майбутні ситуації не можуть суттєво відрізнитися від минулих, причинний аналіз застосовується, зокрема, з метою оцінки ризиків у трудових відносинах;
- адаптивність – регулювання ризиків повинне бути адаптованим до змін зовнішнього і внутрішнього середовища суб'єкта господарювання;
- послідовність – регулювання ризиків здійснюється за визначеною методикою та в певній послідовності;
- наукова обґрунтованість – методи та інструменти регулювання повинні бути науково обґрунтовані та випробувані на практиці;
- нормативно-методичне забезпечення – процес регулювання необхідно виписати в нормативно-правовому порядку, дії щодо аналізу та оцінки ризиків – в методичному, при цьому потрібно приймати до уваги галузеву специфіку діяльності підприємства.

Використання зазначених принципів дозволить визначати шляхи попередження та мінімізації наслідків ризиків у трудових відносинах, обґрунтувати ефективні регуляторні заходи.

На сьогодні вітчизняними та зарубіжними дослідниками в сфері ризикології розроблені наукові підходи щодо системи управління підприємницькими ризиками. Регулювання виступає однією з функцій управління, яка поруч з іншими, є складовою системи управління. Однак, специфіка ризиків у трудових відносинах вимагає особливого підходу щодо їхнього регулювання. Зокрема, окремі методи, які використовуються при управлінні фінансовими, інвестиційними та іншими видами ризиків, не можуть бути застосовані в практиці регулювання ризиків у трудових відносинах. Щодо загальних методів регулювання (попередження, прийняття, передача ризиків), то їхнє використання вимагає відповідної адаптації до трудової сфери.

Враховуючи загальні підходи до регулювання ризиків, найтипівіші елементи систем регулювання та особливості ризиків у трудових відносинах, для їх регулювання пропонується використовувати такий підхід (рис. 4.2). Він може бути реалізований як на рівні підприємства, так і на вищих ієрархічних рівнях усупільнення праці.

Регулювання здійснюється в межах значень ризиків від мінімально можливого до прийняттого, які визначаються для конкретного господарюючого суб'єкта. За своїм характером регулювання ризиків у трудових відносинах є комплексним, складовим якого є ідентифікація ризикоутворюючих чинників, оцінка поточного значення ризиків з урахуванням статистичних даних, порівняння визначеного рівня ризику з прийнятним, розробка та впровадження заходів щодо регулювання ризиків, оцінка їхньої результативності.



Рис. 4.2. Схема регулювання ризиків у трудових відносинах



Цілі підприємства щодо регулювання ризиків у трудових відносинах можуть бути як економічні (зниження витрат на покриття наслідків ризиків, підвищення продуктивності праці, використання державних економічних інструментів стимулювання тощо), так і соціальні (зростання рівня та якості трудового життя, забезпечення комфортного соціально-психологічного клімату тощо). Відображення поставлених цілей необхідно здійснювати шляхом розробки стратегії регулювання, яка повинна бути включена до загальної системи управління підприємством.

При проведенні збору та опрацювання інформації, яка стосується ризиків у трудових відносинах, визначається достатність інформативності отриманих даних для об'єктивної кількісної та якісної оцінки ризиків. В якості джерел інформації необхідно використовувати зовнішні (статистичні дані галузі, регіону, держави, аналітичні звіти державних органів, вимоги законодавства тощо) та внутрішні (нормативно-правові документи підприємства, фінансові, статистичні та оперативні документи і звіти тощо) джерела отримання інформації. Зважаючи на специфіку ризиків у трудових відносинах, необхідним джерелом інформації є різноманітні соціологічні дослідження.

Оцінка ризиків у трудових відносинах передбачає визначення його рівня шляхом використання ймовірного методу. Щодо можливих негативних наслідків ризиків, то до їх числа можуть бути віднесені: додаткові фінансові витрати, зокрема компенсаційні; прямі втрати майна, продукції тощо; перевитрати сировини, матеріалів, палива, енергії; зниження якості продукції; втрати робочого часу; втрати робочої сили; зниження життєвого рівня та якості трудового життя; скорочення можливостей для професійного розвитку; порушення трудових прав працівників; погіршення соціально-психологічного клімату в колективі та ін.

Важливим етапом в регулюванні ризиків у трудових відносинах є здійснення оцінки прийнятності ризику, що передбачає недопущення перевищення гранично допустимого рівня ризику для суб'єкта господарювання. В якості гранично допустимого рівня може бути використаний рівень, який є настільки низький, що не впливає на стабільність функціонування чи показники діяльності підприємства. Визначення гранично допустимого рівня пропонується здійснювати в процесі соціального діалогу шляхом використання різних підходів, зокрема встановлених стандартів, нормативів, міжнародного досвіду тощо.

У випадку неприйнятності рівня ризиків у трудових відносинах до цілей соціальних партнерів, регулювання здійснюється з використанням відомих управлінських методів.

Метод *уникнення ризиків* передбачає відмову від реалізації діяльності, яка пов'язана з ризиком. Використовуючи цей метод в регулюванні ризиків у трудових відносинах, необхідно застосовувати такі заходи:

- виключення з діяльності підприємства господарських дій чи проектів, під час яких виникає висока ймовірність неприйнятного рівня ризику у



- проектування та виготовлення виробничого обладнання з врахуванням вимог безпеки та гігієни праці;

- виключення з переліку професій особливо шкідливих виробництв із впровадженням у виробничий цикл автоматики та електроніки;

- посилення трудового законодавства, що забороняє окремим категоріям працівників займатися тією чи іншою діяльністю за медичними або соціальними показаннями.

Уникнення ризиків у трудових відносинах є найбільш простим та радикальним методом їх регулювання, проте у багатьох випадках, його застосування не можливе.

Передача ризиків означає перекладання відповідальності на третіх осіб при збереженні існуючого рівня ризиків у трудових відносинах, найчастіше – за винагороду. Основу таких заходів повинні становити:

- страхування життя та здоров'я працівників;
- державне загальнообов'язкове соціальне страхування;
- добровільне соціальне страхування (індивідуальне та корпоративне);
- добровільне медичне страхування (індивідуальне та корпоративне);
- аутстафінг, аутсорсінг, лізинг персоналу;
- розробка і впровадження системи штрафних санкцій тощо.

Прийняття ризиків у трудових відносинах передбачає усвідомлене прийняття та залишення ризиків у відповідальності суб'єкта господарювання. Заходами, які стосуються прийняття ризиків, повинні стати:

- самофінансування – створення резервних фондів, для покриття ймовірних збитків;
- створення кадрових резервів;
- делегування повноважень, розробка регламентів тощо.

В системі заходів регулювання ризиків у трудових відносинах основна роль належить прийомам їх *зниження та попередження*. Вони обумовлюють одне одного та знаходяться в постійному взаємозв'язку і взаємодії. Тому такі превентивні заходи необхідно розглядати комплексно. Серед основних прийомів варто враховувати:

- лімітування: встановлення мінімально допустимих норм, лімітів використання часу, коштів, ротація персоналу, розроблення посадових інструкцій та ін.;
- диверсифікація: перекваліфікація працівників, здобуття нових спеціальностей;
- здобуття додаткової інформації;
- заходи, що мають на меті мінімізацію можливих наслідків та профілактику ризиків у трудових відносинах.

Останню категорію заходів слід розглянути детальніше, оскільки вони лежать в основі превентивного підходу регулювання ризиків (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Заходи превентивного впливу на ризики у трудових відносинах



Отже, регулювання ризиків у трудових відносинах включає як загальні, так і спеціальні важелі впливу – характерні тільки для такого виду ризиків та специфічної площини їх виникнення. Практична реалізація кожного з них значною мірою залежить від якості відносин соціального партнерства. У зв'язку з цим, з новою актуальністю постає проблема забезпечення не тільки цивілізованого формату та змісту самих домовленостей, але й рівня їх виконання.

В цьому контексті варто виділити та враховувати на кожному рівні регулювання ризиків сучасні детермінанти розвитку відносин у трудовій сфері, де все більшого поширення має ідея соціальної відповідальності, що сприяє позитивним змінам взаємовідносин соціальних партнерів.

Покладаючи цю ідею в основу регулювання ризиків у трудових відносинах, пропонується її використання на всіх його етапах, в усіх сферах виникнення ризиків.

Слід зазначити, що ефект від використання соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах можливо отримати лише в тому випадку, якщо дотримання принципів соціально відповідального регулювання та його оцінка буде здійснюватись регулярно, шляхом постійної взаємодії соціальних партнерів.

Найбільш важливим елементом забезпечення соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах є визначення концептуальних засад його реалізації, спрямованих на постійне вдосконалення системи управління та соціальної звітності в цій сфері (рис. 4.4).

У такій модернізованій системі взаємовідносин роль концепції соціальної відповідальності буде полягати в наступному:

- соціальна відповідальність у якості особливого підходу до управління, надасть можливість переосмислити перелік першочергових цілей та завдань;
- соціальна відповідальність дозволить виробити кодекс принципів управлінської поведінки, якими підприємство буде неухильно керуватися при прийнятті рішень будь-якого рівня;
- соціальна відповідальність являтиме собою систему менеджменту, яка функціонуватиме за допомогою використання розробленого інструментарію, що дозволить координувати процес соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах та контролювати його результати шляхом оцінки.

Подібний підхід до використання концепції соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах зможе надати процесу регулювання інституціонального характеру та сприятиме зростанню ефективності прийнятих управлінських рішень.

Безумовно, наведені концептуальні засади вимагають адекватного організаційного, інформаційного, ресурсного, правового забезпечення та дотримання чіткої послідовності дій.



Рис. 4.4. Концептуальні засади соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах



Для забезпечення концептуальних засад соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідне інтегрування соціальної відповідальності в діяльність підприємств, що має базуватися на нормативно-правовому та методичному забезпеченні, які включають окремі складові. Так, методичне забезпечення охоплює теоретичні, методичні та практичні питання щодо розробки, функціонування та розвитку системи управління соціальною відповідальністю підприємств. Воно складається з [1, с. 228]:

- міжнародних документів, що регламентують соціальну відповідальність;
- документів загальнодержавного, регіонального та галузевого рівнів – це закони, укази, нормативи, методичні вказівки, інструкції тощо (на даний час через те, що розвиток концепції соціальної відповідальності в Україні знаходиться на початковій стадії, документи даних рівнів наразі потребують розробки);
- методичних документів, що функціонують на рівні підприємства (внутрішній кодекс підприємства, стратегії, положення, інструкції, накази, рішення тощо).

Нормативно-правове забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах відображається в сукупності вимог щодо здійснення соціальної відповідальності, які викладені в нормативно-правових актах. Проаналізувавши нормативно-правову базу, можна дійти висновку, що на сьогодні правове забезпечення соціальної відповідальності в Україні є недостатнім. На відміну від досвіду європейських країн, де розроблені не лише загально правові норми, але й конкретні стратегії та концепції соціальної відповідальності, в Україні прийняття відповідних нормативних актів відкладається. З огляду на це, доступнішим та більш ефективним механізмом правового забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах вбачається закріплення відповідних норм у вигляді прав, обов'язків та процедури у колективно-договірній системі. Зокрема, необхідність розробки та включення розділу «Соціальна відповідальність» передусім до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні.

Організаційне забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах являє собою взаємопов'язану сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, які забезпечують розробку і прийняття управлінських рішень щодо окремих напрямків у сфері соціальної відповідальності і несуть відповідальність за результати цих рішень.

В межах організаційного забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах доцільним є створення Комітету з соціальної відповідальності або ж впровадження посади менеджера з соціальної відповідальності. До функціональних обов'язків таких спеціалістів пропонується віднести:



• надання рекомендацій щодо розробки та схвалення, аналізу та оцінки стратегії соціальної відповідальності підприємства;

- розробка та розгляд політик та діяльності підприємства у сфері охорони праці, виробничої безпеки, охорони здоров'я, інших елементів соціальної відповідальності у трудових відносинах;

- максимальне врахування очікувань зацікавлених сторін;

- моніторинг відповідності діяльності підприємства вимогам законодавства та принципам соціальної відповідальності у трудових відносинах;

- надання пропозицій з приводу затвердження внутрішніх нормативних документів, які стосуються питань соціальної відповідальності підприємства у трудових відносинах;

- дослідження ризиків у трудових відносинах, розроблення планів щодо оптимізації їхніх наслідків;

- розроблення і впровадження системи моніторингу ефективності діяльності підприємства у сфері соціальної відповідальності;

- розробка річного плану і бюджету програм соціальної відповідальності;

- координація, розроблення і впровадження ініціатив з соціальної відповідальності на всіх рівнях;

- розроблення та надання рекомендацій щодо схвалення соціального звіту підприємства;

- надання рекомендацій з інших питань у межах своєї компетенції відповідно до доручень або положень внутрішніх документів підприємства.

Запропоновані компетенції є досить широкими і в той же час достатньо конкретними та безпосередньо стосуються соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

Ресурсне забезпечення є одним з ключових елементів впровадження соціальної відповідальності в регулювання ризиків у трудових відносинах. Особливо актуальним є це питання за умови обмеженості ресурсів. Проте витрати на реалізацію соціально відповідальної діяльності підприємства слід розглядати не з погляду даремної трати коштів, або ж у якості благодійності, а як інвестиції, що мають значний ефект. Хоча термін їх окупності значно довший, а чиста приведена вартість нижча, але віддача від них виражається не тільки в грошовому еквіваленті, а й у соціальному.

Інформаційне забезпечення створює можливості для прийняття та реалізації рішень в сфері соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. З його допомогою здійснюється прямий та зворотній зв'язок підприємства як з зовнішніми, так і внутрішніми зацікавленими сторонами. У якості джерел необхідної інформації можуть виступати внутрішні документи підприємства, статистична та соціальна звітність, маркетингові дослідження, опитування та анкетування працівників тощо.



Визначальним елементом в розроблених концептуальних засадах соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є визначення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Адже без такої оцінки, яка сприяє виявленню ризиків у трудових відносинах та забезпечує реалізацію превентивних заходів, не може бути соціальної відповідальності.

Інтегрування оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в концептуальні засади покликане вирішити наступні завдання:

- забезпечити соціалізацію трудових відносин на підприємстві;
- виявити фактори і потенційні ризики, здатні дестабілізувати трудові відносини;
- забезпечити передумови запобігання порушенням правових норм міжнародного та національного законодавства у трудових відносинах;
- виявити проблеми в трудовій сфері в різних галузях національної економіки, регіонах та в цілому в країні;
- залучити бізнес-співтовариство до благодійної діяльності, співфінансування соціальних об'єктів;
- розробити практичні рекомендації тактичного і стратегічного характеру з управління трудовими відносинами.

Звичайно, основні зобов'язання щодо соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах повинні нести роботодавці, але і профспілкам слід перейняти на себе конкретні зобов'язання і відповідальність за їх виконання. Це лише укріпить позиції профспілок, підніме їхню значущість і авторитет в очах власних членів, бізнесу та суспільства. Часто результативність діяльності профспілкових організацій, особливо на рівні підприємства, знижується через невміння правильно обґрунтувати свої вимоги, аргументовано довести роботодавцю їхню справедливість. Використовуючи закріплені в договорах та угодах різних рівнів зобов'язання щодо соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, результати оцінки, профспілкові комітети можуть більш кваліфіковано вести переговори з адміністрацією підприємства, ініціювати включення в колективні договори і угоди зобов'язання, які базуються на об'єктивних показниках, отриманих в процесі аналізу.

Реалізація вище зазначених завдань оцінки, перетворює його у важливий фактор удосконалення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, оскільки спрямоване на практичну реалізацію основних принципів соціальної відповідальності у сфері праці.

Одним з найважливіших елементів концептуальних засад соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є вибір основних інструментів регулювання. Такий вибір повинен здійснюватись на основі визначення поточного стану та наявних можливостей за пріоритетними напрямками соціальної відповідальності у трудових

відносинах. Розробка, затвердження та впровадження системи заходів з метою реалізації соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах повинне стати частиною загальних програм управління підприємством. Воно включатиме в себе визначення обсягів ресурсів, що спрямовуються на досягнення намічених цілей, джерел їхнього залучення відповідно до визначених напрямків, розподіл компетенцій між виконавцями. Заходи, у свою чергу, повинні відповідати вимогам доцільності, актуальності та ефективності.

Впровадження розроблених концептуальних засад соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах дасть можливість підприємству:

- визначати та оцінювати проблеми у сфері соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, здійснювати прогнозування їх ймовірних наслідків для всіх соціальних партнерів;
- визначати обсяги ресурсів, які є необхідними та можуть бути спрямовані на досягнення поставлених цілей, джерела залучення ресурсів;
- визначати напрями та конкретні заходи з метою удосконалення сучасного стану соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, розробити шляхи їхньої реалізації, оцінити та обрати найбільш ефективні з них;
- здійснювати постійну реалізацію запланованих дій, активно використовуючи при цьому систему внутрішнього та зовнішнього контролю;
- забезпечити інформаційну відкритість та прозорість підприємства, налагодити активний прямий та зворотній зв'язок з усіма стейкхолдерами.

На загальнодержавному рівні поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах сприятиме зменшенню соціальної напруги, забезпеченню високої якості трудового життя та соціальної стабільності.

Проведений аналіз прояву соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у трудових відносинах підприємствами України та Рівненської області, дозволяє стверджувати, що, не зважаючи на певні успіхи окремих підприємств, принципи соціальної відповідальності повільно впроваджуються в господарську діяльність, характеризуються фрагментарністю. Значною є частка вимушених дій, розмитістю предметності, низьким рівнем прозорості та звітності в умовах загальної закритості інформаційної політики.

Сьогодні український бізнес зустрічається з великою кількістю перепон, які заважають широкому впровадженню практик соціальної відповідальності, в тому числі з невизначеністю державної політики в цій сфері та відсутністю підтримки з боку владних структур. Тому визначальне значення в розвитку соціальної відповідальності повинне належати державі, яка зобов'язана створити умови для того, аби підприємствам було вигідно реалізовувати соціальну відповідальність. З метою поширення регулювання ризиків у

трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності потрібно розробити та запровадити ефективну систему участі держави в цьому процесі, зокрема механізм стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Адже досвід економічно розвинених країн підтверджує необхідність та високу результативність такої участі. Це необхідна умова для соціальної стабільності та мінімізації соціальних ризиків, в тому числі ризиків у трудових відносинах, сталого економічного розвитку, підвищення іміджу та конкурентоспроможності як вітчизняних підприємств, так і країни в цілому.

Адекватний сучасному рівню прояву соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах механізм державного стимулювання повинен:

- забезпечити досягнення системи цілей всіх соціальних партнерів;
- будуватися на принципах демократичності, комплексності та добровільності;
- органічно вписуватись в економічну, організаційну та політичну структуру держави;
- бути гнучким, тобто здатним змінюватись з врахування специфіки окремих елементів.

Для визначення напрямів державної політики щодо стимулювання реалізації принципів соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно виявити, які вигоди від реалізації підприємствами соціально відповідальної поведінки може отримати держава.

Перш за все, соціально відповідальний бізнес зацікавлений у виконанні всіх законодавчих норм, зокрема в трудовій сфері (офіційне працевлаштування, виплата реального розміру заробітної плати, як наслідок, збільшення надходжень до відповідних фондів соціального страхування). При цьому, природно, знижується соціальна напруженість, що надзвичайно важливо при значній диференціації доходів населення в Україні. Надання соціально відповідальним підприємствам сприятливих умов для працевлаштування знову ж таки стабілізує ситуацію в країні.

Також, очевидно, що соціальна відповідальність сприяє стійкому економічному зростанню української економіки за рахунок зниження витрат на підтримку стабільності політичних та економічних інститутів. В цій ситуації соціальна відповідальність може стати альтернативою законодавчому регулюванню і сприяти збереженню стійкого стану суспільства і економіки та забезпечити умови її зростання.

Узагальнюючи міжнародний досвід стимулювання соціальної відповідальності та, враховуючи результати опитувань вітчизняних підприємств щодо основних стимулів розвитку соціальної відповідальності, пропонується механізм державного стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах (рис. 4.5).

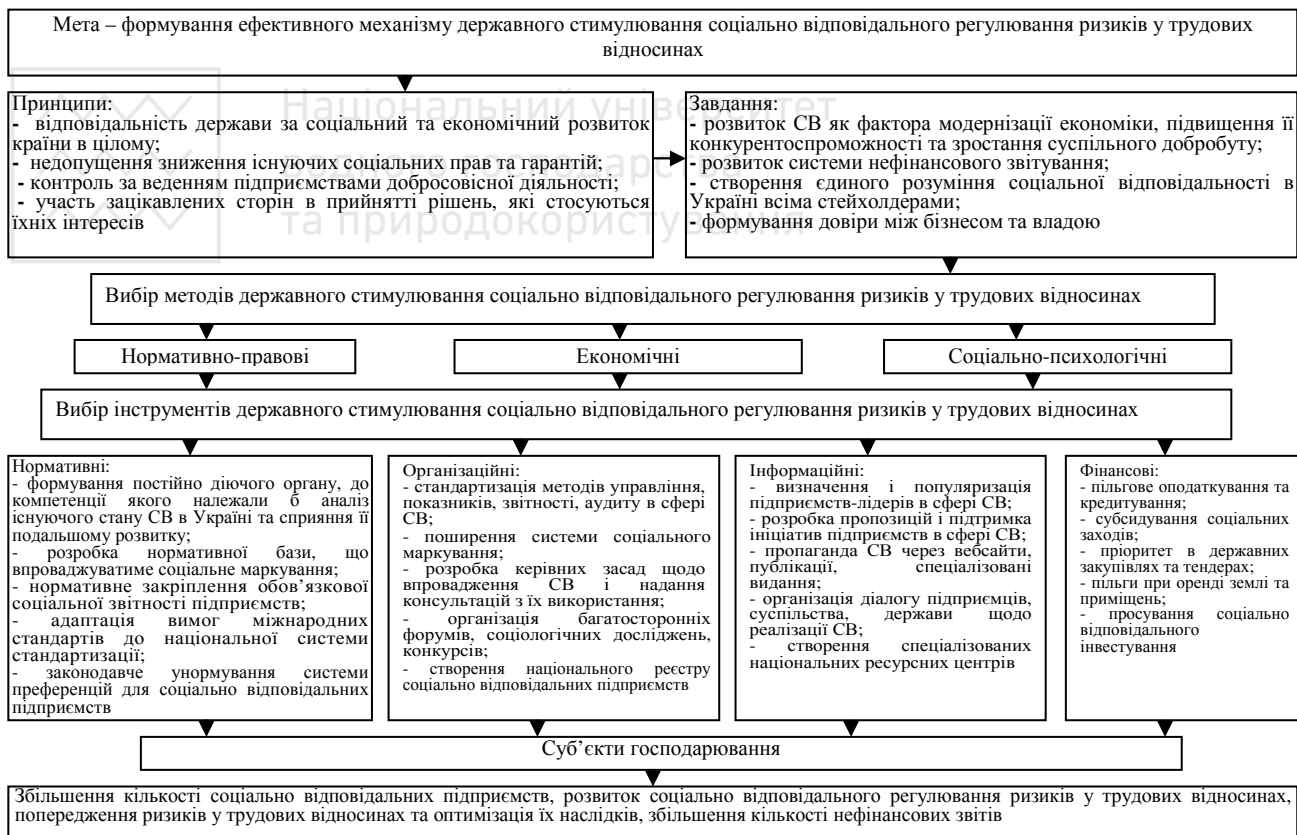


Рис. 4.5. Механізм державного стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах

Найпершим кроком в реалізації механізму державного стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах повинне стати розроблення та прийняття спеціального законодавства, що регламентує соціальну відповідальність бізнесу та враховує всі вище перелічені інструменти.

З огляду на фінансові інструменти стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, важливим є використання методичної і інформаційної підтримки при підготовці нефінансової звітності підприємств. Відповідні звіти можуть складатись на умовах, що детальніше були висвітлені в попередніх розділах, роль держави при цьому зводиться до надання консультативної допомоги в підготовці соціальних звітів.

Зокрема, для отримання достовірної інформації про стан регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності необхідно використовувати методики оцінки. Серед інших методичних засад теоретичним підґрунтям складання соціальних звітів підприємств у сфері трудових відносин можуть бути ті, що будуть представлені в наступних пунктах. Адже використання кількісних і якісних параметрів сприятиме ранжуванню підприємств, які претендують на отримання різного роду пільг.

Як підтверджує досвід країн, що на сьогодні мають більші успіхи у впровадженні концепції соціально відповідального бізнесу, для країн з слабшим фінансово-економічним розвитком найбільш дієвими інструментами державного стимулювання соціальної відповідальності є фінансові. Такий досвід є цінним для України, фінансові важелі державного стимулювання соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах викликають найбільшу зацікавленість підприємств.

Теоретично можливий перелік таких інструментів впливу наведено на рис. 4.5. Але з розумінням сучасних проблем фінансового забезпечення різних проектів розвитку в країні, використання на практиці таких інструментів, як, наприклад, фінансові пільги (у податках, кредитах, оренді) та інші важелі, наслідком яких може бути зменшення надходжень у бюджет або збільшення видатків, є мало ймовірним у найближчій перспективі.

Тому з наведеного переліку в аспекті практичного використання без потреби додаткового залучення коштів найбільш доцільним вбачається використання механізму конкурсного відбору проектів, що фінансуються за рахунок коштів Державної інноваційної фінансово-кредитної установи, а також тендерні процедури із запровадженням у їх практику оцінки рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Механізм проведення на конкурсних засадах відбору інноваційних та інвестиційних проектів для їх фінансування за рахунок коштів Державної інноваційної фінансово-кредитної установи виписано нормативно і містить ряд критеріїв. Серед них, зокрема, є і соціальні. Саме до них можна включати рівень соціально відповідального регулювання та який вплив на зміну його

значення матиме реалізація проекту.

Можливість інтеграції рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в процедуру конкурсного відбору регіональних і галузевих інноваційних програм, які впроваджуватимуться за рахунок бюджетних коштів, можна обґрунтувати, виходячи з існуючих критеріїв їх вибору. Розгляд та оцінювання інноваційних програм і одержувачів коштів здійснюється відповідно до критеріїв, з поміж-яких є і ряд соціальних. Рівень соціально відповідального регулювання ризиків в даному випадку доцільно застосовувати саме до визначення одержувачів коштів для реалізації програм, що мотивуватиме підприємства впроваджувати принципи соціальної відповідальності в свою діяльність.

Ще більш потужним важелем впливу держави на економіку є система державних замовлень, закупівель продукції, робіт і послуг для державних потреб. Оскільки державні закупівлі займають значне місце у витратній частині бюджету більшості розвинених країн, то вони є дієвим інструментом управління економікою. За допомогою державних контрактів багато країн вирішують свої соціально-економічні проблеми, а також забезпечують проведення наукових досліджень, створення і впровадження нових технологій і розробок.

На сьогоднішній день участь та перемога в процедурі державних закупівель є важливим стимулом для вітчизняних підприємств. Контракти та угоди з державними замовниками – це розширення ринку збуту та сфери діяльності суб'єкта господарювання.

За останнє століття функції держави значно розширилися, особливо в промислово розвинених країнах. Державні витрати складають зараз майже половину ВВП в промислово розвинених країнах і приблизно одну чверть в країнах, що розвиваються. За ХХ століття ця частка зросла у всіх країнах, при чому зростають як обсяги, так і вартість державних закупівель [2, с. 6].

Така ж тенденція характерна і для України, де державні закупівлі є одними з найважливіших складових державних видатків і займають значний відсоток в структурі як ВВП, так і бюджетних витрат (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Структура державних закупівель у ВВП та у витратній частині
Державного Бюджету України

Показники	Роки			
	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5
1. ВВП, млн. грн.	913345	1082569	1302079	1411238
2. Видатки Державного Бюджету України, млн. грн.	274156,4	324016,5	337639,1	413605,3
3. Обсяг державних закупівель				
3. 1. Загальна річна сума коштів, запланованих замовником для закупівлі товарів, робіт і послуг млн. грн.	152202,2	335280,6	496759,2	571583,4



та природокористування 1	2	3	4	5
3. 2. Загальна сума коштів за укладеними договорами у звітному періоді для закупівлі товарів, робіт і послуг за процедурами закупівель, млн. грн.	105268,3	172121,9	325101,5	428063,5
- в тому числі за рахунок коштів Державного бюджету України	23993,2	23058,1	55362,4	65351,1
4. Частка запланованих державних закупівель в ВВП, %	16,66	30,97	38,15	40,5
5. Частка державних закупівель в ВВП за укладеними договорами, %	11,52	15,89	24,97	30,3
6. Частка державних закупівель у витратній частині Державного Бюджету України, %	8,75	7,11	16,39	15,8

Джерело: складено за даними [3; 4]

За таких умов введення нової політики у сфері держзакупівель може стати важливим кроком України до соціально відповідальної економіки. Проте існуюча модель закупівлі товарів вітчизняними органами державного управління сьогодні соціальну складову не включає, що підтверджується наявними кваліфікаційними критеріями до учасників процедури закупівель та критеріями оцінки, які визначені Законом України «Про здійснення державних закупівель» [5].

Відбір пропозицій лише на підставі запропонованої ціни не є ефективним підходом. Стає усе більш очевидною необхідність встановлювати і застосовувати додаткові критерії для оцінки постачальників товарів і послуг, особливо при укладанні договорів на довгостроковий період. Саме на цьому принципі ґрунтується концепція соціально відповідальних закупівель, що дозволяє орієнтувати механізми державних замовлень на потреби стійкого розвитку і становлення концепції соціальної відповідальності. За кордоном, зокрема країнами ЄС, державні закупівлі вже сьогодні розглядаються як інструмент не тільки задоволення поточної діяльності органів державного управління, але і для реалізації соціальної політики.

Отже, на даному етапі формування законодавчої бази в сфері державних закупівель актуально враховувати соціальні аспекти, зокрема використання концепції соціальної відповідальності. Це не лише дозволить досягти істотних прямих фінансових і соціальних покращень, стане дієвим стимулом розвитку соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, а й дозволить підвищити ефективність державних закупівель.

Процедура проведення конкурсних торгів чітко виписана в законодавчому порядку [5]. Для досягнення найкращих результатів, інтегрувати рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в цей процес пропонується на трьох етапах:

1) на етапі встановлення кваліфікаційних критеріїв до учасників торгів та

визначення переліку документів про відповідність їх таким критеріям – змінити існуючі вимоги, які щодо працівників учасників стосуються лише кваліфікації («наявність працівників відповідної кваліфікації, які мають необхідні знання та досвід» [5]). Пропонується ввести вимогу відповідності рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах певному пороговому (мінімально допустимому) значенню, яке визначено соціальними партнерами в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні – k_{\min} ; для розрахунку фактичних та еталонних значень часткових показників доцільно використовувати підхід, викладений в наступному пункті;

2) на етапі розгляду та оцінки пропозицій конкурсних торгів – необхідно включити до основних критеріїв оцінки показник рівня соціально відповідального регулювання ризиків з визначенням його частки у загальній оцінці пропозицій конкурсних торгів;

3) на етапі підписання договору – внести до обов'язків учасника (постачальника) дотримання рівня соціально відповідального регулювання ризиків на підприємстві та передбачити відповідальність за невиконання.

Якщо використовувати цей показник в системі державних закупівель, то необхідно проводити процедуру розрахунку рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах незалежним зовнішнім аудитором. Таким аудитором можуть бути незалежні органи, які надають послуги сертифікації за різноманітними стандартами, зокрема SA 8000. Проте вартість таких послуг становить більше 10 тис. грн. і це лише оплата робіт по сертифікації. Загальні ж витрати на розробку, впровадження та безпосередньо сертифікацію можуть перевищувати 100 000 грн. [6, с. 178]. Такі витрати для українських підприємств, зокрема малих та середніх, не можуть стимулювати слідування принципам соціальної відповідальності.

За таких умов здійснення оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах доцільно покласти на державні органи. Зокрема Міністерство соціальної політики України, яке має розгалужену територіальну структуру і до повноважень підрозділів якого відноситься моніторинг у сфері праці, зайнятості, загальнообов'язкового державного соціального страхування, соціального захисту та соціального обслуговування населення, аналіз та прогноз трудових відносин на відповідних територіях. Окрім того, до їхнього кола повноважень відносяться питання колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах, а саме аналіз ситуації в трудовій сфері на відповідній території, стан укладання колективних договорів; сприяння організації переговорного процесу між сторонами соціального партнерства, надання їм організаційно-методичної допомоги тощо. Такі завдання виписано в Типовому положенні про Головне управління праці та соціального захисту населення та чинних Положеннях Управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрацій.

Спеціалісти Управління збиратимуть та оброблятимуть необхідну інформацію для визначення рівня соціально відповідального регулювання ризиків на конкретному підприємстві та видаватимуть документ, який підтверджуватиме інформацію учасників про їх відповідність кваліфікаційним критеріям.

Використовуючи обґрунтовані науково-методичні засади оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, розроблено організаційні засади державного регулювання ризиків у сфері праці на основі інтегрування соціальних аспектів в систему державних закупівель (рис. 4.6).



* $k_{\text{мін}}$ – мінімально допустиме значення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, яке визначено соціальними партнерами в Генеральній угоді України

Рис. 4.6. Організаційні засади державного регулювання ризиків у сфері праці (на прикладі імплементації рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в державні закупівлі)



Таким чином, запропонований підхід дає можливість використовувати держзакупівлі в якості важливого стимулу розвитку соціальної відповідальності. Проте сьогодні необхідне погоджене рішення соціальних партнерів щодо введення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в процедуру державних закупівель та визначення його мінімально допустимого рівня. Це дозволить ефективно мотивувати вітчизняні підприємства впроваджувати практики соціальної відповідальності і регулювати ризики у трудових відносинах.

4.2. Удосконалення методичного забезпечення оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах

Питання оцінки результативності регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності досить складне. Це пояснюється багатоаспектністю процесу регулювання, оскільки ефективність рішень і дій залежить передусім від наявних та можливих ризикоутворюючих факторів, тенденцій ризиків, управлінських ситуацій, організаційних, економічних, правових умов, в яких приймаються рішення.

Варто зауважити, що на сьогодні уже достатньо опрацьованими та відомими є методи оцінки ризиків, серед них є й такі, що пропонуються для оцінки соціальних ризиків. Є важливі здобутки в оцінці соціальної відповідальності підприємств у різних її напрямках, в тому числі доведені в практичному застосуванні до рівня стандартів. Але в межах досліджень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, поки що не пропонується відповідних методик. Разом з тим, їх розробка та практичне використання є важливим з огляду на те, що у соціально відповідальній взаємодії соціальних партнерів важливим є не лише попередження негативних проявів ризиків, але й розробка заходів, які дозволять підвищити якість управлінських дій у цій сфері. Тому оцінка соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є необхідною передумовою удосконалення загального процесу їх регулювання.

За таких умов, враховуючи позитивні напрацювання науковців, які займаються дослідженням оцінювання соціальної відповідальності і соціальної політики та аспекти соціальної відповідальності, що залишились поза увагою, але є важливими в регулюванні ризиків у трудових відносинах, розроблено науково-методичні засади, які дозволяють комплексно оцінити соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах та усунути зазначені недоліки.

В системі оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно врахувати всі найважливіші параметри, які відображають результативність регулювання. Зважаючи на концепцію соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, до таких напрямків віднесено оплату праці, зайнятість, умови та безпеку праці,

розвиток персоналу та соціальні витрати, соціальне партнерство.

Спираючись на результати попередніх досліджень, для оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах були апробовані такі методи:

1) *диференційований* – заснований на роздільному зіставленні одиничних відносних показників, які характеризують різні напрямки регулювання трудової сфери підприємства з аналогічними еталонними значеннями показників. Застосовуватися даний метод може, перш за все, для визначення «вузьких місць» та резервів удосконалення соціально відповідального регулювання ризиків;

2) *інтегральний* – заснований на визначенні інтегрального показника, який характеризує рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Використання інтегральних оцінок дозволяє ранжувати підприємства та коригувати систему стимулювання з боку держави.

Велика кількість показників, які використовуються в соціальній статистиці підприємства є абсолютними. Такі показники не завжди можуть бути використані для визначення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, оскільки не забезпечують порівняння навіть однотипних підприємств. Абсолютні показники можуть використовуватися лише як вихідна база для розрахунку відносних показників, які покладаються в основу методики.

При визначенні відносних показників потрібно використовувати як натуральні, так і вартісні показники. Адже використання вартісних показників є необхідним для зіставлення стану фінансування різних напрямів соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Суттєвий вплив на вартісні показники здійснюють інфляційні процеси, які відбуваються в країні. Тому запропоновані показники в системі оцінки, які засновані на використанні поточних витрат, повинні уточнюватися і корегуватися з метою приведення їх до співставного вигляду.

Науково-методичні засади оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах складаються з етапів, послідовність яких наведено на рис. 4.7.

Оцінка соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах вимагає обґрунтованого вибору еталонних (нормативних) значень показників, з якими будуть порівнюватись фактичні значення параметрів. Якщо у формуванні групи оціночних показників на сьогодні уже існують певні напрацювання, то вибір базових значень для порівняння є проблемним. Для їх вибору теоретично можна обґрунтувати декілька підходів:

- існуючі законодавчі нормативи,
- статистично прийнятні граничні значення,
- міжнародний досвід,
- середньогалузеві значення показників.



Не всі вони однаковою мірою придатні для оцінки різних аспектів соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Тому вибір нормативних значень часткових показників варто періодично уточнювати, в тому числі, в процесі соціального діалогу на різних рівнях. Для їх практичної апробації були запропоновані різні нормативні значення за напрямками показників.

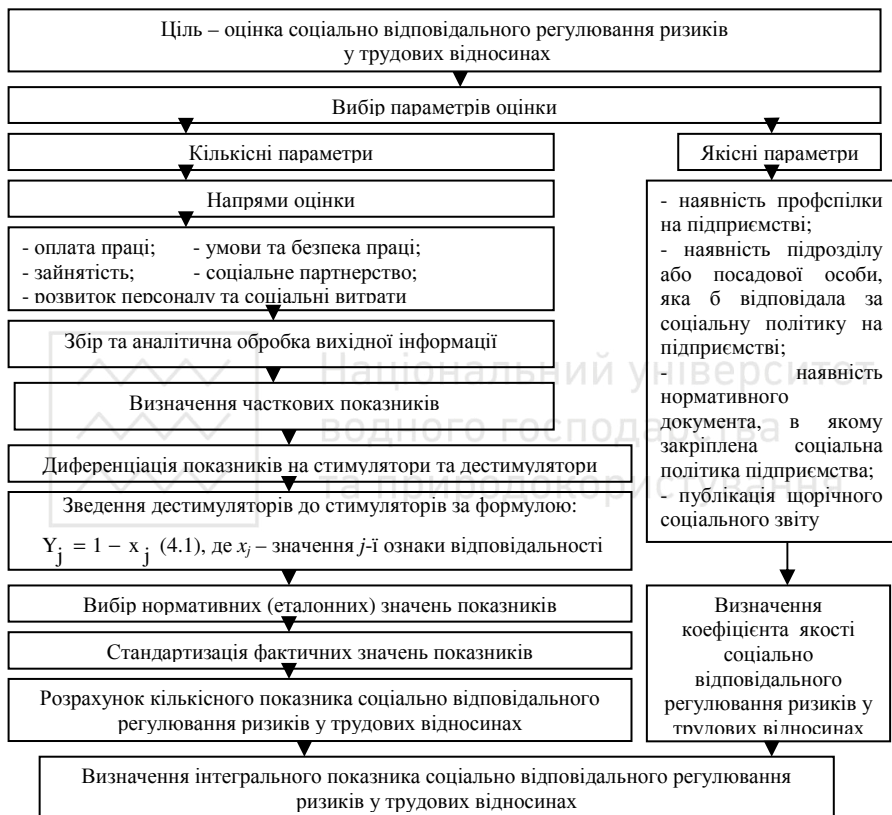


Рис. 4.7. Науково-методичні засади оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах

Кількісні параметри соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах згруповані за напрямками:

І. Напрямок «Оплата праці»

1. Співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві і в галузі [7]:



$$K_{1.1} = \frac{ЗП_{\text{під}}}{ЗП_{\text{гал}}}, \quad (4.2)$$

де $ЗП_{\text{під}}$ – середньомісячна заробітна плата на підприємстві, грн.; $ЗП_{\text{гал}}$ – середньомісячна заробітна плата в галузі, грн.

Нормативне значення даного показника дорівнює 1, оскільки середньомісячна заробітна плата на соціально відповідальному підприємстві не повинна бути нижчою ніж в галузі.

2. Співвідношення найнижчого та найвищого розмірів середньомісячної заробітної плати на підприємстві [7]:

$$K_{1.2} = 8 \times \frac{ЗП_{\text{найн}}}{ЗП_{\text{найв}}}, \quad (4.3)$$

де $ЗП_{\text{найн}}$ – найнижчий розмір середньомісячної заробітної плати на підприємстві, грн.; $ЗП_{\text{найв}}$ – найвищий розмір середньомісячної заробітної плати на підприємстві, грн.; 8 – сталий параметр максимальної диференціації заробітної плати на підприємстві [7].

Нормативне значення даного показника дорівнює 1.

3. Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці:



$$K_{1.3} = \frac{ЗП_{\text{заборг}}}{\text{ФОП}}, \quad (4.4)$$

де $ЗП_{\text{заборг}}$ – сума заборгованої заробітної плати на підприємстві, грн.; ФОП – фонд оплати праці на підприємстві за попередній місяць, грн.

Нормативне значення даного показника дорівнює 0, оскільки заробітна плата згідно законодавчих норм України повинна виплачуватись вчасно. Даний показник є дестимулятором, тому його необхідно перевести в стимулятори за формулою (4.1).

4. Частка працівників, яким заробітна плата нарахована у межах законодавчо встановленого мінімуму:

$$K_{1.4} = \frac{Ч_{\text{мін.зп}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.5)$$

де $Ч_{\text{мін.зп}}$ – чисельність працівників, яким заробітна плата нарахована у межах законодавчо встановленого мінімуму, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Для даного показника нормативом доцільно прийняти середньогалузеву частку працівників, яким заробітна плата нарахована у межах законодавчо встановленого мінімуму. Даний показник також є дестимулятором, тому його необхідно перевести в стимулятори за формулою (4.1).



5. Коефіцієнт зростання заробітної плати:

$$K_{1.5} = \frac{ЗП_{звіт}}{ЗП_{попер}}, \quad (4.6)$$

де $ЗП_{звіт}$ – розмір середньомісячної заробітної плати на підприємстві в звітному році, грн.; $ЗП_{попер}$ – розмір середньомісячної заробітної плати на підприємстві в попередньому році, грн.

Нормативне значення коефіцієнта зростання заробітної плати дорівнює індексу інфляції.

6. Коефіцієнт гендерної диференціації заробітної плати:

$$K_{1.6} = \frac{ЗП_{жін.i}}{ЗП_{чол.i}}, \quad (4.7)$$

де $ЗП_{жін.i}$ – середньомісячна заробітна плата жінки і-тої професії на підприємстві, грн.; $ЗП_{чол.i}$ – середньомісячна заробітна плата чоловіка і-тої професії на підприємстві, грн.

Нормативне значення даного показника дорівнює 1, оскільки МОП рекомендовано, що винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності повинне бути рівним [8].

II. Напрямок «Умови та безпека праці»

1. Рівень дотримання санітарно-гігієнічних умов праці [7]:

$$K_{2.1} = \frac{Ч_{нор}}{\bar{Ч}}, \quad (4.8)$$

де $Ч_{нор}$ – чисельність працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативне значення – 1, оскільки всі наймані працівники повинні працювати в умовах, які відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

2. Коефіцієнт випадків тимчасової втрати працездатності:

$$K_{2.2} = \frac{ТВП}{ФРЧ}, \quad (4.9)$$

де $ТВП$ – кількість днів, які не відпрацьовані з причин тимчасової втрати працездатності; $ФРЧ$ – фонд робочого часу на підприємстві, днів.

Нормативним значенням для даного показника є 0,036, який визначено згідно шкали оцінювання показників захворюваності з тимчасовою втратою працездатності за Є.Л. Ноткіном (додаток И) [9]. Цей показник – дестимулятор, тому його необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

3. Рівень виробничого травматизму:



$$K_{2.3} = \frac{Ч_{\text{трав}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.10)$$

де $Ч_{\text{трав}}$ – чисельність потерпілих працівників внаслідок виробничого травматизму з втратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативним значенням для даного показника доцільно прийняти середньогалузеве значення. Цей показник – дестимулятор, тому його необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

4. Рівень смертельного травматизму:

$$K_{2.4} = \frac{Ч_{\text{смерт}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.11)$$

де $Ч_{\text{смерт}}$ – чисельність загиблих працівників внаслідок виробничого травматизму, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативним значенням для даного показника є 0,0001, визначений згідно класифікації МОП [10]. Цей показник – дестимулятор, тому його необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

5. Частка витрат на охорону праці:

$$K_{2.5} = \frac{B_{\text{ох.пр.}}}{\text{ФОП}} \times 100\%, \quad (4.12)$$

де $B_{\text{ох.пр.}}$ – сума витрат на охорону праці на підприємстві, грн.; ФОП – фонд оплати праці на підприємстві, грн.

Згідно з вимогою українського законодавства [11], нормативне значення для даного коефіцієнта дорівнює 0,5%.

III. Напрямок «Зайнятість»

1. Коефіцієнт стабільності кадрів:

$$K_{3.1} = \frac{Ч_{5p}}{\bar{Ч}}, \quad (4.13)$$

де $Ч_{5p}$ – чисельність працівників зі стажем роботи 5 років і більше, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативне значення 0,8, оскільки вважається, що це необхідний рівень ротації колективу, який попереджує його природне старіння [7].

2. Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{3.2} = \frac{Ч_{\text{плин}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.14)$$



де $\overline{Ч}_{\text{плин}}$ – чисельність працівників, які звільнені з причин плинності кадрів, осіб; $\overline{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативне значення коефіцієнта плинності кадрів – 0,04, оскільки вважається, що природний рівень повинен бути в межах 3–5% [12]. Даний коефіцієнт дестимулятор, тому його необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

3. Рівень вимушеної неповної зайнятості:

$$K_{3.3} = \frac{\overline{Ч}_{\text{неп.зайн}}}{\overline{Ч}}, \quad (4.15)$$

де $\overline{Ч}_{\text{неп.зайн}}$ – чисельність працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, осіб; $\overline{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Для коефіцієнта вимушеної неповної зайнятості нормативом доцільно прийняти середньогалузеве значення. Цей показник – дестимулятор, тому його необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

IV. Напрямок «Розвиток персоналу та соціальні витрати»

1. Коефіцієнт підвищення кваліфікації кадрів:

$$K_{4.1} = \frac{\overline{Ч}_{\text{під.кв.}}}{\overline{Ч}}, \quad (4.16)$$

де $\overline{Ч}_{\text{під.кв.}}$ – чисельність працівників, які пройшли курси підвищення кваліфікації, підготовки чи перепідготовки, осіб; $\overline{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Норматив – 0,2, оскільки в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки та усіх Галузевих угодах України визначено, що працівники повинні проходити підвищення кваліфікації 1 раз в 5 років.

2. Частка витрат на професійне навчання в фонді оплати праці:

$$K_{4.2} = \frac{V_{\text{навч.}}}{\text{ФОП}} \times 100\% , \quad (4.17)$$

де $V_{\text{навч.}}$ – сума витрат на професійне навчання працівників, грн.; ФОП – фонд оплати праці на підприємстві, грн.

Нормативом для даного показника є значення 6%, який розрахований на основі міжнародного досвіду: провідні зарубіжні підприємства витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів значні кошти – від 2 до 10% фонду оплати праці [13].

3. Частка соціальних витрат у витратах підприємства на утримання робочої сили:



$$K_{4.3} = \frac{B_{\text{соц.}}}{B_{\text{урс}}}, \quad (4.18)$$

де $B_{\text{соц}}$ – сума соціальних витрат підприємства, грн.; $B_{\text{урс}}$ – сума витрат підприємства на утримання робочої сили, грн.

Для частки соціальних витрат у витратах підприємства на утримання робочої сили нормативом доцільно прийняти середньогалузеве значення.

V. Напрямок «Соціальне партнерство»

1. Рівень охоплення колективним договором:

$$K_{5.1} = \frac{Ч_{\text{ох.дог.}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.19)$$

де $Ч_{\text{ох.дог.}}$ – чисельність працівників, які охоплені колективним договором, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативом рівня охоплення колективним договором на підприємстві доцільно прийняти середньогалузеве значення даного показника.

2. Коефіцієнт участі у страйках:

$$K_{5.2} = \frac{Ч_{\text{ст}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.20)$$

де $Ч_{\text{ст}}$ – чисельність осіб, які приймали участь у страйках, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

3. Кількість колективних трудових спорів:

$$K_{5.3} = \frac{C_{\text{п}}}{\bar{Ч}}, \quad (4.21)$$

де $C_{\text{п}}$ – кількість колективних трудових спорів на підприємстві; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Нормативне значення для показників 2 та 3 дорівнює 0, оскільки за ефективного регулювання ризиків у трудових відносинах, страйків та спорів на підприємстві не повинно бути. Дані показники – дестимулятори, тому їх необхідно перевести в стимулятори за допомогою формули (4.1).

Стандартизація значень показників здійснюється шляхом порівняння фактичних значень з нормативними за формулою [7]:

$$K_i = \frac{X_{\text{факт}}}{X_{\text{норм}}}, \quad (4.22)$$

де $X_{\text{факт}}$ – фактичне значення показника; $X_{\text{норм}}$ – нормативне значення показника.

В результаті визначення стандартизованих показників розраховується кількісний коефіцієнт соціально відповідального регулювання ризиків у

трудовах відносинах. Слід також зазначити, що рівень досягнення кожного показника не повинен перевищувати 1, тому, якщо стандартизоване значення показника більше 1, то воно прирівнюється до 1.

Необхідність розрахунку кількісного показника обумовлюється складністю порівняння багатьох окремих показників, які характеризують рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Разом з тим, на його основі можна зробити загальний висновок про стан соціально відповідального регулювання, порівнювати підприємства та оцінювати рівень соціально відповідального регулювання в динаміці.

Для визначення кількісного показника соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно скористатись формулою [7]:

$$K_{\text{кїл}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i}{n}, \quad (4.23)$$

де n – кількість стандартизованих показників, які кількісно оцінюють соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах; K_i – стандартизовані значення показників.

Теоретично, при визначенні значень кількісного показника соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно враховувати, що показники, які входять в систему оцінки, за своєю важливістю не рівнозначні. Нерівнозначність напрямів та показників, а також їх вплив на підсумкову оцінку можна згладити з введенням спеціальних коефіцієнтів значущості (вагових коефіцієнтів) у формулу для розрахунку кількісного показника, які можна визначити експертним шляхом.

Оцінка соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах за кількісними параметрами не завжди адекватно відображає характеристики різних сторін реалізації соціальної відповідальності у трудових відносинах. У зв'язку з цим доцільно запропонувати систему якісних показників (наведено на рис. 4.7).

На основі якісних показників визначається коефіцієнт якості соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах [14, с. 77]:

$$K_{\text{як}} = \frac{\sum_{i=1}^m L_i}{m}, \quad (4.24)$$

де L_i – якісний показник, розрахований за i -тим параметром; m – кількість якісних показників. L_i дорівнює одиниці, якщо якісний параметр присутній, L_i дорівнює 0, якщо відсутній.

Для визначення загального рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах необхідно кількісний показник скорегувати згідно значення коефіцієнта якості з врахуванням відповідних вагових коефіцієнтів:



$$PCB = \alpha * K_{\text{кіл}} + \beta * K_{\text{як}}, \quad (4.25)$$

де PCB – рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах; $K_{\text{кіл}}$ – кількісний показник соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах; $K_{\text{як}}$ – коефіцієнт якості соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах; α, β – вагові коефіцієнти.

Для визначення вагових коефіцієнтів можна проводити експертні опитування. На основі одного із опитувань з близькою метою дослідження – ранжування вагомості основних складових якості трудового життя працівника [15] – можна запропонувати такі значення: $\alpha=0,9, \beta=0,1$.

Визначивши значення за формулою (4.25), можна з достатньою об'єктивністю оцінити соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах, рівень благополуччя працівників та в цілому рівень соціально-економічної безпеки підприємства.

З метою апробації науково-методичних засад, розраховано рівні соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах за окремими видами економічної діяльності в 2010 році (табл. 4.2). Слід зауважити, що в розрахунку рівня соціально відповідального регулювання за галузями економіки не були враховані показники витрат на охорону праці та стабільності персоналу, оскільки офіційної статистики щодо цих показників немає.

Таблиця 4.2

Розрахунок рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах за окремими видами економічної діяльності України в 2010 р.

Показники	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів	Діяльність транспорту та зв'язу	Державне управління	Надання комунальних та індивідуальних послуг
Напрямок «Оплата праці»	0,9030	0,9465	0,9302	0,9334	0,9610	0,9795	0,9313
Напрямок «Умови та безпека праці»	0,9791	0,9122	0,9500	1,0	0,9479	1,0	1,0
Напрямок «Зайнятість»	0,7400	0,9093	0,7910	0,7635	0,9332	0,9406	0,9078
Напрямок «Розвиток персоналу та соціальні витрати»	0,3377	0,3896	0,1988	0,3393	0,3597	0,3483	0,3383
Напрямок «Соціальне партнерство»	0,9347	0,9999	0,9074	0,7832	0,989	0,9551	0,8648
Кількісний показник соціально відповідального регулювання	0,8129	0,8508	0,793	0,8052	0,8595	0,8704	0,8340
Рівень соціально відповідального регулювання	0,831	0,8657	0,8141	0,8247	0,8736	0,8834	0,8506

Аналізуючи рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах підприємств різних видів економічної діяльності, можна відмітити, що за жодним з них не було досягнуто максимального значення. Найвищий рівень соціально відповідального регулювання на підприємствах державного управління та транспорту і зв'язку, найнижчий – на будівництві та у торгівлі.

Що стосується окремих напрямів кількісної оцінки, то найбільше проблем з розвитком персоналу та соціальними витратами: досліджувані види економічної діяльності не досягають навіть 40% від нормативних значень. Така тенденція ще раз підкреслює те, що на сьогодні українськими роботодавцями інвестування в людський капітал майже не здійснюється.

Рівні соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах підприємств Рівненщини підтверджують те, що більшість показників соціальної відповідальності у трудових відносинах в 2011 році не досягають нормативних значень (табл. 4.3).

На жодному з 20 підприємств різних видів економічної діяльності та форм власності рівень соціально відповідального регулювання не досягає 90% і варіюється в межах 0,6–0,9 (рис. 4.8).

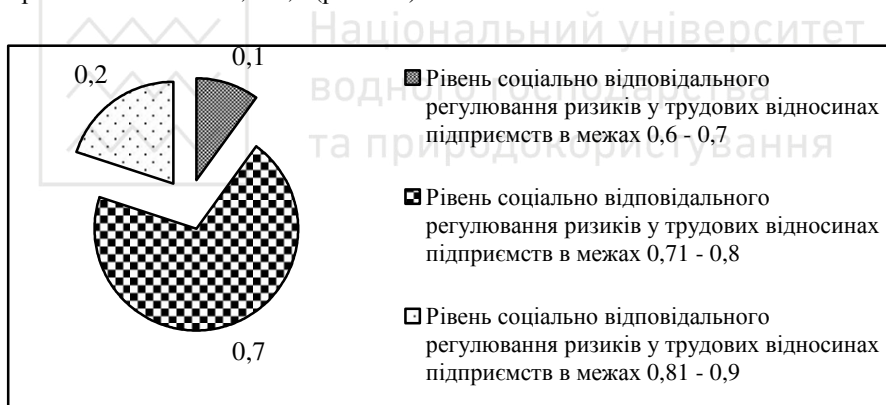


Рис. 4.8. Розподіл підприємств за рівнем соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в 2011 р.

Такі результати означають низький прояв соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах та потенційно загрожують виникненням цих ризиків.

Щодо основних напрямків соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, то, як і в цілому за видами економічної діяльності, найбільш критичним є «Розвиток персоналу та соціальні витрати». Згідно з українським законодавством фінансування професійного навчання кадрів на виробництві здійснюється за рахунок коштів суб'єкта господарювання.

Таблиця 4.3

Розрахунок рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах підприємств
Рівненської області в 2011 р.

Підприємство*	Стандартизовані значення кількісних параметрів за напрямками					Кількісний показник соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах	Коефіцієнт якості соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах	Рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах
	Напрямок «Оплата праці»	Напрямок «Умови та безпека праці»	Напрямок «Зайнятість»	Напрямок «Розвиток персоналу»	Напрямок «Соціальне партнерство»			
1	0,966	1,0	0,819	0,280	1,0	0,854	0,5	0,819
2	0,930	0,881	1,0	0,426	1,0	0,813	0,75	0,807
3	0,949	0,998	0,999	0,108	1,0	0,800	0,75	0,795
4	0,928	0,997	0,672	0,103	1,0	0,744	0,75	0,744
5	0,887	1,0	1,0	0,324	1,0	0,814	0,75	0,808
6	0,940	0,993	0,847	0,195	0,999	0,787	0,5	0,758
7	0,949	0,998	0,968	0,113	1,0	0,796	0,5	0,767
8	0,929	0,935	0,876	0,133	0,666	0,714	0,5	0,692
9	0,990	0,960	0,862	0,443	1,0	0,833	0,5	0,799
10	0,981	0,985	0,916	0,401	1,0	0,838	0,75	0,829
11	0,968	1,0	0,671	0,433	1,0	0,806	0,25	0,750
12	0,946	0,961	1,0	0,111	1,0	0,790	0,75	0,786
13	0,996	0,962	0,995	0,431	0,978	0,850	0,75	0,840
14	0,936	0,994	0,962	0,215	1,0	0,806	0,25	0,750
15	0,983	0,943	0,974	0,468	1,0	0,847	0,75	0,837
16	0,994	1,0	0,965	0,138	1,0	0,813	0,5	0,782
17	0,931	0,938	0,967	0,186	1,0	0,787	0,75	0,783
18	0,888	0,999	0,889	0,247	0,666	0,737	0	0,663
19	0,922	0,998	0,594	0,096	1,0	0,730	0,75	0,732
20	0,887	1,0	1,0	0,170	1,0	0,791	0,25	0,737

* - назви підприємств наведено в додатку К.

Тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. Змінились правові підстави податкового обліку витрат на навчання працівників у платників податку на прибуток із прийняттям Податкового Кодексу України. Так, якщо в Законі України «Про оподаткування прибутку підприємств» було передбачено включення витрат, пов'язаних із професійною підготовкою, навчанням, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників у межах до 3% фонду оплати праці звітного періоду, то у Податковому Кодексі України не обмежено загальної суми витрат на навчання певним розміром і відносить їх до витрат подвійного призначення [16, ст. 140].

Існують також значні проблеми у сфері зайнятості на досліджуваних підприємствах: найнижчий рівень досягнення нормативних значень показників – 0,59. Найбільший вплив на це здійснює коефіцієнт плинності кадрів, оскільки на окремих підприємствах він перевищує «природний рівень» в 5 – 10 разів.

Щодо якісного показника соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, то у всіх випадках його розмір не досягає 1. Це спричинено тим, що жодне з підприємств Рівненської області не публікує соціальні звіти, на окремих підприємствах відсутні профспілки, а також посадові особи чи підрозділи, які відповідають за соціальну політику.

Використання рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах дозволяє на основі отриманих часткових та інтегрального показників визначати «вузькі» місця в соціальній політиці і, як наслідок, безпосередньо визначати пріоритетні напрями фінансування трудової сфери. Окрім того, розрахунок інтегрального показника дозволяє досліджувати рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в динаміці, а також порівнювати (ранжувати) підприємства за цією ознакою (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Ранжування підприємств за рівнем соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах

№ з/п	Значення РСВ	Характеристика підприємства
1	2	3
1.	1	Найвищий (абсолютний) рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Соціально відповідальна діяльність ефективна.
2.	0,91 – 0,99	Високий рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Соціально відповідальна діяльність успішна, проте існують певні відхилення окремих показників від нормативних.
3.	0,81 – 0,9	Середній рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Соціально відповідальна діяльність частково успішна.



1	2	3
4.	0,71 – 0,8	Рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах нижче середнього. Соціально відповідальна діяльність здійснюється в окремих напрямках, існує напруженість в її реалізації.
5.	0,61 – 0,7	Низький рівень соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Існують суттєві недоліки в здійсненні соціально відповідальної діяльності.
6.	менше 0,6	Підприємство соціально безвідповідальне. Соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах не здійснюється.

Необхідність складання рейтингів соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах диктується доцільністю створення інструментарію для різних стейкхолдерів, за допомогою якого вони могли б визначитися з багатьма актуальними для себе питаннями взаємодії з підприємством. Ще одним важливим наслідком визначення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах є розробка механізму державного стимулювання його поширення, зокрема фінансової складової, який би враховував інтегральний показник при державних закупівлях, наданні податкових та кредитних пільг, субсидування соціальних заходів, акцій, проєктів тощо.

Реалізація завдань оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах перетворює його в найважливіший чинник удосконалення соціального партнерства, підвищення ефективності регулювання ризиків та надає конкретні результати для всіх соціальних партнерів (рис. 4.9).

Загалом, за набором показників, що пропонується використовувати при визначенні рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, характеру їхнього впливу та можливостей регулювання з приведенням до визначених оптимальних значень, очевидно є потреба регулярного здійснення такої оцінки. Особливо корисним впровадження оцінки буде для профспілкової сторони, оскільки дозволить розширити можливості профспілок в переговорному процесі, соціальному діалозі з іншими соціальними партнерами, більш повно обґрунтувати законні вимоги працівників, зробити конкретнішим контроль за реалізацією цих вимог, в цілому – допомогти профспілкам відповідно до сучасної ситуації в Україні визначити своє місце в трудових відносинах, адаптуватися до принципово нової системи трудових відносин. Нарешті, поширення оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, його інтеграція в систему соціального партнерства сприятиме удосконаленню правової бази функціонування соціального діалогу.

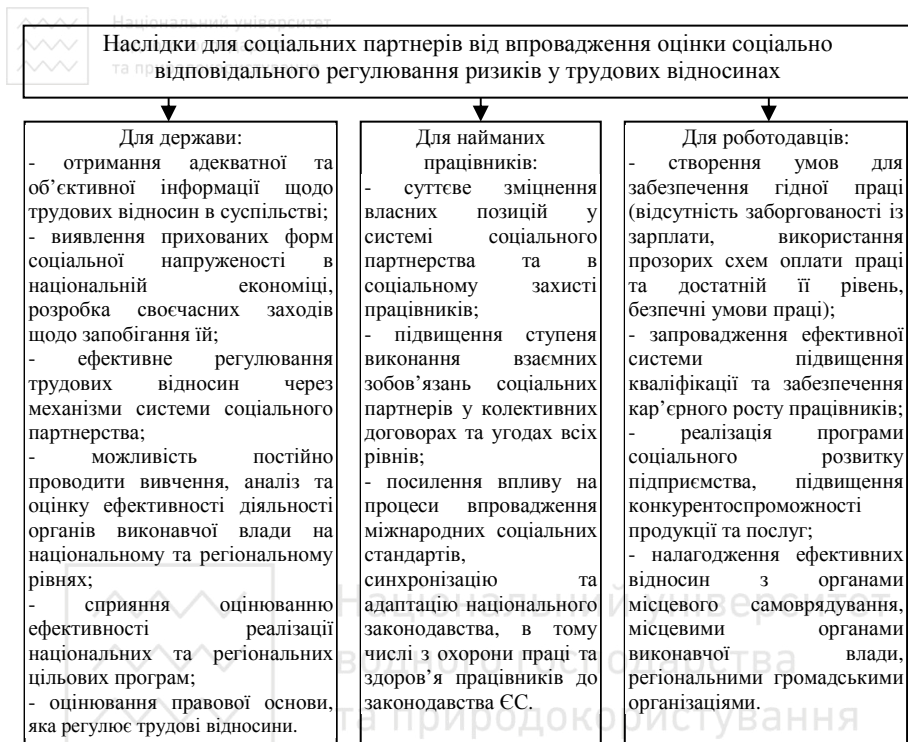


Рис. 4.9. Очікувані результати для соціальних партнерів від впровадження оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах

Найбільше можливостей регуляторного впливу держави в сферах прояву можливих ризиків у трудових відносинах можна було б забезпечити із законодавчим закріпленням обов'язкової оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Це потребує внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України, до Законів України «Про соціальний діалог» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Але такі зміни потребують усвідомлення важливості розвитку соціальної відповідальності на найвищому рівні державного управління та більшою мірою знаходиться в юридичній, чим економічній компетенції. Більш дієвим, відповідним сутності соціальної відповідальності як певної добровільної діяльності та реальним з огляду на можливість досягнення погодженого рішення є колективно-договірний спосіб закріплення зобов'язань щодо соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.



4.3. Визначення пріоритетів колективно-договірного забезпечення регулювання ризиків у сфері праці з позицій соціальної відповідальності

В сучасних умовах колективно-договірне забезпечення регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності є недостатнім. В угодах різних рівнів є явна нестача зобов'язань, які представлені кількісними показниками або нормативами, що характеризують ті чи інші аспекти розвитку трудової сфери на відповідному рівні функціонування. А такого роду оцінки необхідні для обґрунтування актуальних напрямів та завдань соціально відповідального регулювання ризиків у сфері праці. Відтак, організаційно-правовою основою регулювання у цьому випадку є включення в колективні угоди різних рівнів розділу щодо соціальної відповідальності, в якому були б висвітлені конкретні зобов'язання соціальних партнерів в цій сфері, а також критерії оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Результати оцінки повинні стати предметом постійного діалогу соціальних партнерів, що забезпечує розвиток ефективної взаємодії у суспільстві.

Нормативні акти соціального діалогу є різновидом нормативно-правових договорів, зміст яких охоплює норми права, які прийняті за домовленістю сторін на основі попередніх переговорів. Генеральна, галузеві і регіональні трудові угоди та колективні договори містять положення та зобов'язання соціальних партнерів, що є обов'язковими для дотримання та виконання органами державної влади, роботодавцями та їхніми об'єднаннями, профспілковими організаціями. Умови цих угод та договорів мають безпосередній вплив на трудову сферу і є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії сторін, що їх підписали. Тому, основою колективно-договірного забезпечення регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності є інтеграція принципів цієї концепції та критеріїв оцінки до політик регулювання трудової сфери національного, галузевого, регіонального, місцевого рівня та рівня підприємства шляхом включення розділу «Соціальна відповідальність» до договорів та угод відповідних рівнів з метою більш ефективного захисту від ризиків у трудових відносинах (рис. 4.10).

Сутність принципів регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності в полягає у наступному:

1) дотримання законодавства України та міжнародних норм – соціальні партнери декларують неухильне дотримання чинного законодавства, прав і свобод будь-якої людини, повагу до її гідності; постійне вдосконалення діяльності та взаємодії з урахуванням досягнень української та міжнародної практики управління в галузі сталого розвитку та у відповідності до прийнятих міжнародних стандартів;

2) добровільність – сторони добровільно приймають на себе зобов'язання у сфері дотримання принципів соціально відповідальної поведінки;

Розробка та підписання договорів та угод різних рівнів з розділом «Соціальна відповідальність» здійснюється з **метою** підвищення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, ефективної взаємодії соціальних партнерів в **цілях** формування системного бачення соціальної відповідальності, активізації соціально відповідальної поведінки соціальних партнерів, попередження виникнення ризиків у трудових відносинах



Врахування показників соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах здійснюється на **принципах**:
дотримання законодавства України та міжнародних норм, добровільності, рівноправності сторін, постійності, комплексності, прозорості, підзвітності, діалогу з зацікавленими сторонами



Впровадження розділу «Соціальна відповідальність» здійснюється для досягнення **завдань**:

- розширення сфери дії договорів різних рівнів, підвищення їх якості та ефективності реалізації;
 - зміцнення взаємодії роботодавців і профспілок на принципах соціального партнерства і взаємної співпраці;
 - збереження і подальший розвиток соціальної інфраструктури;
- дотримання роботодавцями і працівниками трудового законодавства, підвищення їх правової грамотності та дисципліни;
 - підвищення престижу людини праці;
- посилення ролі і відповідальності керівників підприємств усіх форм власності в підвищенні ефективності виробництва, досягненні високої продуктивності праці, відновлення стимулюючої ролі заробітної плати, дотримання трудового законодавства;
- створення умов, що забезпечують збереження здоров'я і захист життя працюючих;
 - підготовка висококваліфікованих кадрів

Рис. 4.10. Концептуальні засади колективно-договірного забезпечення регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності

3) рівноправність сторін – сторони є рівноправними в процесі переговорів, підписання угоди та її реалізації;

4) постійність – соціально відповідальна поведінка є постійною характеристикою діяльності соціальних партнерів;

5) комплексність – в процесі своєї повсякденної діяльності соціальні партнери керуються принципами соціальної відповідальності у всіх напрямках господарської діяльності, при взаємодії з ключовими зацікавленими сторонами;

6) прозорість – відкритість по відношенню до власної діяльності, надання достовірної інформації в доступній і повній мірі;

7) підзвітність – готовність звітувати щодо впливу своєї діяльності на

результати діяльності суб'єкта господарювання, зацікавлені сторони, суспільство;

8) діалог із зацікавленими сторонами має на меті надання інформації та роз'яснення рішень соціальних партнерів, намірів та пріоритетів в галузі соціально відповідального ведення господарської діяльності. Діалог зі стейкхолдерами відбувається на засадах повної інформаційної відкритості.

Колективні угоди та договори різних рівнів є ланками однієї ієрархічної системи, в якій положення угод більш високого рівня повинні мати пріоритет при укладанні угод і договорів на нижчих щаблях. Враховуючи безпосередній взаємозв'язок і залежність усіх рівнів колективно-договірного регулювання ризиків у трудових відносинах, першочергово в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні необхідно визначити загальні засади та принципи колективно-договірного забезпечення регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності шляхом включення розділу «Соціальна відповідальність» до її структури.

В основу організаційного забезпечення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах можуть бути покладені положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в якому визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу. Ініціатором переговорів з розробки, змісту, зміни чи доповнення розділу «Соціальна відповідальність» може виступати будь-яка з сторін соціального партнерства. Проте представники працівників є більш зацікавленими у включенні цього розділу, тому саме профспілки повинні стати першочерговими ініціаторами колективно-договірного забезпечення соціальної відповідальності. Особливо актуальним це є сьогодні, адже соціальні зобов'язання профспілок, на жаль, часто формулюються досить невиразно або зводяться в основному до завдань інформаційного плану, а також до роботи профспілок з різними категоріями працюючих, проведенню різного роду урочистих і святкових заходів, конкурсів професійної майстерності, наданні путівок на оздоровлення, що і фіксується в договорах. Такі напрями діяльності профспілок не можуть зацікавити роботодавця і спонукати його до поглиблення соціального партнерства, тіснішої співпраці з профспілками.

Для ведення переговорів з підготовки проекту розділу «Соціальна відповідальність», а також для організації контролю за його виконанням на всіх рівнях на рівноправній основі за рішенням сторін в складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (Рада) пропонується створити *Комісію з соціальної відповідальності* (Комісія) з необхідними повноваженнями представників сторін.

Комісія з соціальної відповідальності виступатиме консультативно-дорадчим органом Національної тристоронньої соціально-економічної ради і

створюється з метою сприяння ефективному виконанню функцій Ради та розробки і подання Раді рекомендацій з питань соціальної відповідальності, пов'язаними з колективно-договірним забезпеченням соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

До функцій Комісії з соціальної відповідальності належатимуть:

- надання Раді рекомендацій щодо розробки та схвалення розділу «Соціальна відповідальність», аналіз і оцінка реалізації принципів соціальної відповідальності сторонами Угоди;
- моніторинг відповідності діяльності соціальних партнерів вимогам вітчизняного законодавства та міжнародним стандартам у сфері соціальної відповідальності;
- проведення консультацій, моніторинг та аналіз досвіду укладання угод на галузевому, регіональному рівнях, а також практики роботи органів соціального партнерства, розгляд результатів аналізу на засіданнях Комісії;
- надання методичних рекомендацій соціальним партнерам щодо розвитку, координації і удосконалення управління на основі принципів соціальної відповідальності діяльності;
- науково-методичне сприяння соціальним партнерам розробленню внутрішніх нормативно-правових актів, що регламентують питання соціальної відповідальності;
- організація заходів щодо ознайомлення соціальних партнерів з принципами та перевагами регулювання ризиків у трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності та висвітлення передових практик соціально відповідального ведення бізнесу;
- проведення моніторингу результатів дослідження в сфері соціальної відповідальності з метою внесення відповідних коректив в розділ «Соціальна відповідальність»;
- розгляд питань щодо соціальної відповідальності у сфері праці, які потребують узгоджених дій соціальних партнерів;
- вивчення, узагальнення та поширення позитивного досвіду регулювання трудових відносин на принципах соціальної відповідальності, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо його практичного застосування;
- внесення пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства, організація експертизи та розгляд проектів нормативно-правових актів, які покликані регулювати трудові відносини, шляхом імплементації до них принципів соціальної відповідальності;
- аналіз виконання конвенцій МОП, які ратифіковані Україною, в частині соціально відповідальної поведінки соціальних партнерів;
- інформування громадськості про роботу Комісії, вітчизняний та зарубіжний досвід регулювання трудових відносин з використанням принципів соціальної відповідальності.

Для практичної реалізації зазначених функцій пропонується такі

пропозиції щодо порядку підготовки та розгляду зобов'язань сторін з питань соціальної відповідальності у регулюванні ризиків в трудових відносинах при внесенні розділу «Соціальна відповідальність» до Генеральної угоди України (рис. 4.11).



Рис. 4.11. Пропозиції щодо порядку підготовки та розгляду зобов'язань сторін соціального діалогу з питань регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності

Представники сторін, які отримали пропозицію в письмовій формі про початок переговорів з підготовки розділу «Соціальна відповідальність», як і в інших аспектах підписання Генеральної угоди України, вступають в переговори протягом семи днів з дня отримання зазначеної пропозиції. Якщо в процесі переговорів сторони не змогли дійти згоди з незалежних від них причин, складається протокол, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строк поновлення переговорів.



Сторони повинні надати один одному не пізніше двох тижнів з дня отримання відповідного запиту наявну у них інформацію, необхідну для ведення переговорів. Далі пропонуємо можливу редакцію відповідного розділу Генеральної угоди.

Зміст розділу «Соціальна відповідальність», що виноситься на розгляд соціальних партнерів

Викладені в розділі «Соціальна відповідальність» положення та домовленості мають на меті сформулювати позицію та задекларувати зобов'язання сторін Угоди щодо соціальної відповідальності у трудових відносинах.

Сторони Угоди ставлять перед собою наступні цілі шляхом реалізації заходів в сфері соціальної відповідальності у трудових відносинах:

- внесення вкладу у підтримання стабільно високого рівня національного економічного розвитку та зайнятості населення;
- сприяння соціальному прогресу суспільства;
- створення згуртованих, соціально захищених, творчих та економічно мотивованих трудових колективів вітчизняних підприємств;
- покращення умов праці та відпочинку, підвищення безпеки праці працівників відповідно до кращих світових стандартів;
- створення системи трудових відносин, що максимально сприяє стабільній та ефективній діяльності суб'єктів господарювання, підвищенню матеріального і соціального забезпечення найманих працівників, ділової репутації вітчизняних підприємств;
- посилення соціальної відповідальності сторін за результати виробничо-економічної діяльності;
- створення умов, що сприяють підвищенню безпеки праці;
- підтримання соціальної стабільності, зміцнення трудової і виробничої дисципліни на підприємствах, досягнення успішного розвитку виробництва, підвищення ефективності фінансово-економічної діяльності та конкурентоспроможності шляхом узгодження інтересів працівників і роботодавців;
- створення соціально-економічних умов для високопродуктивної праці, зниження непродуктивних витрат і підвищення якості роботи, зростання соціальної захищеності найманих працівників, залучення та закріплення кваліфікованих кадрів;
- підвищення ефективності регулювання ризиків у трудових відносинах використовуючи принципи соціально відповідальної діяльності усіма соціальними партнерами.

Приймаючи до уваги важливість і актуальність питань соціальної відповідальності та сталого розвитку для суспільства, бізнесу і держави; розвиваючи соціальне партнерство як оптимальний механізм взаємодії соціальних партнерів; керуючись визнаними міжнародними та



національними принципами і практиками в сфері соціальної відповідальності; такими як Глобальний договір ООН і міжнародними стандартами в сфері соціальної відповідальності Сторони домовились:

- дотримуватись принципів соціальної відповідальності;
- удосконалити нормативно-правову базу з метою розширення та удосконалення сфери використання концепції соціальної відповідальності в механізмі соціального партнерства;
- сприяти в проведенні заходів щодо впровадження вітчизняного та зарубіжного досвіду соціальної відповідальності в господарську діяльність підприємств;
- ініціювати включення розділу «Соціальна відповідальність» до галузевих та регіональних угод та колективних договорів;
- здійснювати обов'язкову оцінку соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах з включенням результатів до звітів про виконання угод;
- стимулювати соціальне звітування підприємств, зокрема приєднання до Глобального Договору ООН;
- визначити порогове (мінімально допустиме) значення рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах – k_{\min} , яке буде слугувати основою державного регулювання в підприємницькій сфері;
- проводити організаційно-навчальні заходи з поширення практики соціальної відповідальності;
- інформувати громадськість про соціально відповідальних роботодавців, а також про роботодавців, які порушують чинне законодавство у сфері трудових відносин і не виконують взяті на себе зобов'язання;
- здійснювати спільний контроль за виконанням домовленостей шляхом створення Комісії з соціальної відповідальності;
- надавати інформацію, необхідну для аналізу процесу реалізації цього розділу, розгляду питань про внесення до нього змін і доповнень, а також для підготовки проектів наступних угод.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

- проводити політику, спрямовану на підвищення соціальної відповідальності роботодавців, надавати роботодавцям, які дотримуються принципів соціальної відповідальності державну підтримку в пріоритетному порядку, в тому числі шляхом створення позитивного іміджу, надання допомоги в реалізації перспективних проектів;
- удосконалювати системи і механізми стимулювання суб'єктів господарювання, що здійснюють соціально відповідальну діяльність;
- здійснювати заходи щодо стимулювання добровільної сертифікації суб'єктів господарювання за вітчизняними та міжнародними стандартами у сфері соціальної відповідальності;



• забезпечувати проведення щорічного конкурсу «Кращий соціально відповідальний роботодавець»;

• надавати сторонам соціального партнерства можливість ознайомлення з підготовленими органами виконавчої влади проектами нормативно-правових актів, що стосуються питань соціальної відповідальності в трудових відносинах.

Сторона власників зобов'язується:

• створити сприятливі умови для громадського контролю за дотриманням соціально відповідальних зобов'язань у трудовій сфері;

• публікувати не рідше одного разу на два роки соціальний звіт;

• ідентифікувати фактори виникнення ризиків у трудових відносинах, розробити заходи щодо їх усунення та/або мінімізації негативних наслідків;

• дотримуватись пріоритету превентивних заходів з управління ризиками у трудових відносинах, використовувати передові технології і методи управління ними на основі кращих світових стандартів, з урахуванням світового досвіду, розглядаючи його як одну із складових стійкої конкурентної переваги;

• використовувати прогресивні методи управління, застосовувати принципи соціальної відповідальності в рамках загальної системи корпоративного управління для більш ефективного регулювання ризиків у трудових відносинах, надавати необхідні для цього ресурси;

• розробити та впровадити внутрішні документи у сфері соціальної відповідальності, залучати до цього процесу представників профспілкових організацій;

• формувати позитивний імідж суб'єктів господарювання, орієнтований на пріоритет збереження життя і здоров'я найманих працівників;

• забезпечити відкритість та доступність інформації в сфері соціальної відповідальності шляхом адекватного обміну інформацією та діалогу з усіма зацікавленими сторонами;

• публічно підтримувати принципи соціально відповідальної поведінки шляхом інформування громадськості, використовуючи різні комунікаційні можливості.

Сторона профспілок зобов'язується:

• взаємодіяти з іншими соціальними партнерами, керуючись принципами соціальної відповідальності та соціального партнерства, поваги взаємних інтересів сторін;

• сприяти дотриманню принципів соціальної відповідальності та основних трудових прав, встановлених Міжнародною організацією праці;

• здійснювати громадський контроль за станом виконання зобов'язань соціальних партнерів у сфері регулювання ризиків в трудових відносинах з позицій соціальної відповідальності;



вносити пропозиції та брати участь у розробці та погодженні норм, правил, програм з охорони праці, заходів з удосконалення умов праці, побуту і здоров'я працівників;

- сприяти роботодавцям в проведенні заходів щодо збереження життя і здоров'я працівників у процесі господарської діяльності;

- проводити серед членів профспілки інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо основних принципів соціально відповідальної діяльності;

- брати участь у встановленні причин виникнення ризиків у трудових відносинах, надавати пропозиції щодо мінімізації негативних наслідків таких ризиків;

- сприяти роботодавцям в проведенні превентивних заходів виникнення ризиків у трудових відносинах, надавати рекомендації щодо підвищення їхньої ефективності;

- брати участь у нормотворчій діяльності в сфері питань соціальної відповідальності у трудових відносинах в порядку і на умовах, передбачених законодавством України.

Включення розділу «Соціальна відповідальність» до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні стане передумовою укладання галузевих і регіональних угод на засадах соціальної відповідальності сторін. В свою чергу, такі угоди дозволять здійснити перехід від загальних положень до конкретних умов регулювання та визначення порогових (мінімально допустимих) значень рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах за окремими напрямками оцінки залежно від стану та основних проблем трудової сфери галузі, регіону чи підприємства.

Література до розділу 4

1. Козирева О. В. Розробка механізму формування корпоративної соціальної відповідальності / О. В. Козирева // Сталий розвиток економіки. — 2011. — № 7. — С. 227—231.

2. Государственные закупки: принципы, законодательные нормы, и институциональные схемы: Учебный модуль. — Москва : TASIS, 2003. — 248 с.

3. Валовий внутрішній продукт [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Закон України „Про Державний бюджет України” [Електронний ресурс] / Міністерства Фінансів України. — Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/category/main?cat_id=42631

5. Закон України „Про здійснення державних закупівель” від 01.06.2010 № 2289-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2289-17>



6. Залога В. А. Сертификация систем менеджмента социальной ответственности – результаты и преимущества / В. А. Залога, А. В. Ивченко, Заде Мортеза Раджаб // Вісник СумДУ. — 2012. — № 2. — С. 169—180.
7. Григорьева Н. Н. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] / Н. Н. Григорьева // Центр дистанционных образовательных технологий МИЭМП. — 2010. — Режим доступа : <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html>
8. Рекомендація МОП „Щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності” [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. — Режим доступу : http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/R090_ukr.doc
9. Столяров Г. С. Статистика охорони здоров'я: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / Г. С. Столяров, Ю. В. Вороненко, М. В. Голубчиков. — К. : KHEU. — 2000. — 187 с.
10. Госгорпромнадзор внедряет классификацию МОТ для оценки производственного травматизма [Электронный ресурс] / Інформаційний портал FINANS.NET. UA. — Режим доступу : <http://finans.net.ua/content/view/5631/124/>
11. Закон України „Про охорону праці” від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
12. Богданова Н. Мотивація професійної діяльності молодих державних службовців як шлях до зменшення плинності кадрів [Електронний ресурс] / Н. Богданова // Теоретичні та прикладні питання державотворення. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2011_8/zmist/R_3/00Bogdanova.pdf
13. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // Вінницький національний технічний університет. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20575.doc.htm
14. Андреев А. А. Методика комплексной оценки объемов социального инвестирования / А. А. Андреев // Вестник Челябинского государственного университета. — 2009. — № 9. — С. 73—78.
15. Дмитриенко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации : [учеб. пособие.] / Г. А. Дмитриенко. — К. : МАУП, 2002. — 192 с.
16. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>



СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ФОРМУВАННІ МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

5.1. Концептуальні засади формування і реалізації механізму розвитку та використання трудового потенціалу

Ефективне використання та розвиток трудового потенціалу є одним з офіційно визнаних пріоритетів загальнодержавних соціально-економічних стратегій. Крім спеціальних стратегічних документів, розроблених в контексті збереження та покращення трудового потенціалу, зокрема, в демографічній площині (Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року), важливість покращення управління трудовим потенціалом відзначається в загальнодержавних документах, зокрема програмі економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».

Разом з тим, частина документів, надзвичайно важливих не лише для посилення мотивації розвитку трудового потенціалу населення, але й для визначення та формування цільових пріоритетів держави у трудовій сфері, так і залишились на рівні законопроектів, як наприклад, Концепція державної міграційної політики. Інші, як, наприклад, уже згадана основна загальнодержавна програма економічних реформ, мали надто короткостроковий характер (5 років). Орієнтація програми на короткострокові цілі розвитку не дозволила досягнути позитивних соціально-економічних зрушень. Окремі з результатів реалізації програми нерідко мали неоднозначну оцінку населення (як, наприклад, медична реформа). За таких умов перспективи продуктивного використання як трудового потенціалу, так і інших економічних можливостей залишались невизначеними. Відтак, забезпечення потреб населення, від рівня задоволеності яких безпосередньо залежить формування комфортного середовища реалізації трудового потенціалу, переважно зводилось до рівня локальних дій органів місцевої влади, втілених у відповідні стратегії розвитку регіонів.

На загальнодержавному рівні можемо констатувати, що недостатня увага до глибокого системного аналізу проблем мотивації використання та розвитку трудового потенціалу та пошуку інструментів їх вирішення сприяли загостренню суспільної напруженості та пошуку регіональних альтернатив покращення соціального діалогу у вирішенні цієї проблеми. Мотивація населення, в тому числі щодо найповнішого використання трудових можливостей, є складним багатогранним процесом, успіх якого напряму залежить від обізнаності в потребах територіальних громад.

Усвідомлення важливості цієї умови підтверджено у підготовленому

проекті Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, що має суттєві відмінності від попередньої стратегії (на період до 2015 року). Зокрема, позитивним вбачається відхилення від попереднього «ресурсного» підходу до розвитку як регіонів загалом, так і їх людських ресурсів. При цьому в новій редакції стратегії акцентується увага на комплексному розвитку соціально-економічних систем регіонів через призму забезпечення конкурентоспроможності регіону, в тому числі завдяки покращенню управління регіональним розвитком. Разом з тим, з визнанням потреби забезпечення сильної ролі регіональної влади у вирішенні проблем населення, найперше – у сфері праці, від результатів якої залежать фінансові можливості задоволення інших суспільних потреб, у визначенні концептуальних засад механізму мотивації розвитку та використання трудового потенціалу необхідним є визначення та врахування загальнодержавних цілей та пріоритетів розвитку. Регіональні громади та органи влади повинні шукати шляхи оптимізації соціального діалогу та практичної взаємодії у вирішенні проблем власного розвитку. Але орієнтація виключно на локальні інтереси, можливості реалізації яких, до того ж обмежені можливостями місцевих бюджетів та іншими регіональними ресурсами, буде поглиблювати територіальні диспропорції розвитку, стримуватиме реалізацію масштабних економічних проєктів з позитивним соціальним ефектом, що неодмінно позначиться на посиленні дискомфорту проживання на певних територіях та мотивах участі у суспільному виробництві.

Зважаючи на складність процесу відтворення трудового потенціалу в Україні, а також сформовані у суспільстві соціоекономічні передумови посилення мотивації його розвитку та використання, необхідним є обґрунтування сутності та концептуальних засад організаційно-економічного механізму, який відповідав би сучасним реаліям протікання соціально-трудових процесів, але з одночасним забезпеченням стратегічних цілей розвитку.

Механізмом (в загальному розумінні) вважається певна логічна послідовність вхідного, вихідного явища та процесу, що відбувається при їх перетворенні. Не вдаючись до детального аналізу існуючих тлумачень механізмів загалом, та їх різновидів (економічні, організаційні, правові та інші), варто, водночас, наголосити на тому, що вирішення наукової проблеми посилення мотивації розвитку та використання трудових можливостей є певною мірою дотичним до багатьох механізмів чи сукупності окремих їх інструментів. Разом з тим, з виявлених у теоретичному та статистичному дослідженні проблем реалізації трудового потенціалу в Україні та мотиваційних дій у цьому напрямку, очевидним є те, що зняти існуючі проблеми можна саме завдяки кращому використанню організаційно-економічних інструментів формування позитивних мотивів участі у

суспільному житті, в тому числі у трудовій сфері, що відповідає сутнісній природі організаційно-економічного механізму.

Враховуючи теоретико-методологічні засади дослідження організаційно-економічних механізмів управління соціально-економічними процесами, викладеними зокрема в [1, с. 72; 2; 3, с. 91–93; 4, с. 24–25; 5, с. 37–38], можна сформулювати власний концептуальний підхід до тлумачення **організаційно-економічного механізму розвитку і використання трудового потенціалу**.

Під ним розуміється сукупність взаємозалежних організаційно-економічних елементів (принципів, цілей, функцій, методів, інструментів, суб'єктів), ефективна взаємодія яких забезпечує розвиток і використання трудового потенціалу населення. Завдяки сукупності зазначених елементів та правильного їх використання можливим буде забезпечення не стихійного, а направленного розвитку трудового потенціалу суспільства з одночасним досягненням збалансування інтересів взаємодіючих суб'єктів.

Розгляд організаційно-економічного механізму в трирівневій моделі суспільної взаємодії, в якій формуються відповідні підсистеми інтересів (держави, роботодавців, населення), дозволяє конкретизувати концептуальні засади його формування та реалізації (рис. 5.1).

Виходячи з **мети** реалізації організаційно-економічного механізму – забезпечення розвитку та використання трудового потенціалу, **основними принципами** є наступні:

- соціальна згуртованість – забезпечення соціальної інтеграції суб'єктів мотивації різних рівнів: як горизонтальної (у форматі відносин «роботодавець - роботодавець»,), так і вертикальної («працівник / представник громади – роботодавець – представник влади»). Цей принцип вважаємо основним, оскільки відсутність консенсусу в розумінні пріоритетів розвитку трудового потенціалу, недостатня підпорядкованість дій, не дозволяє збалансувати інтереси суб'єктів, а отже може забезпечити реалізацію лише часткових, але не загальних цілей. Разом з тим, практика соціальних відносин у сучасній Україні переконує, що соціальна згуртованість у суспільстві є можливою на всіх рівнях взаємодії, а практичні приклади соціальної згуртованості знаходять підтримку не лише зовнішніх суб'єктів, але й на рівні внутрішніх зв'язків;

- сталий розвиток – основоположний принцип розвитку та життєдіяльності сучасного суспільства в усіх сферах; мета розвитку та найповнішого використання трудового потенціалу не повинна суперечити дотриманню збалансованості між соціальним, економічним та екологічним напрямками суспільної активності, що є відправною точкою розробки інших концептуальних принципів.

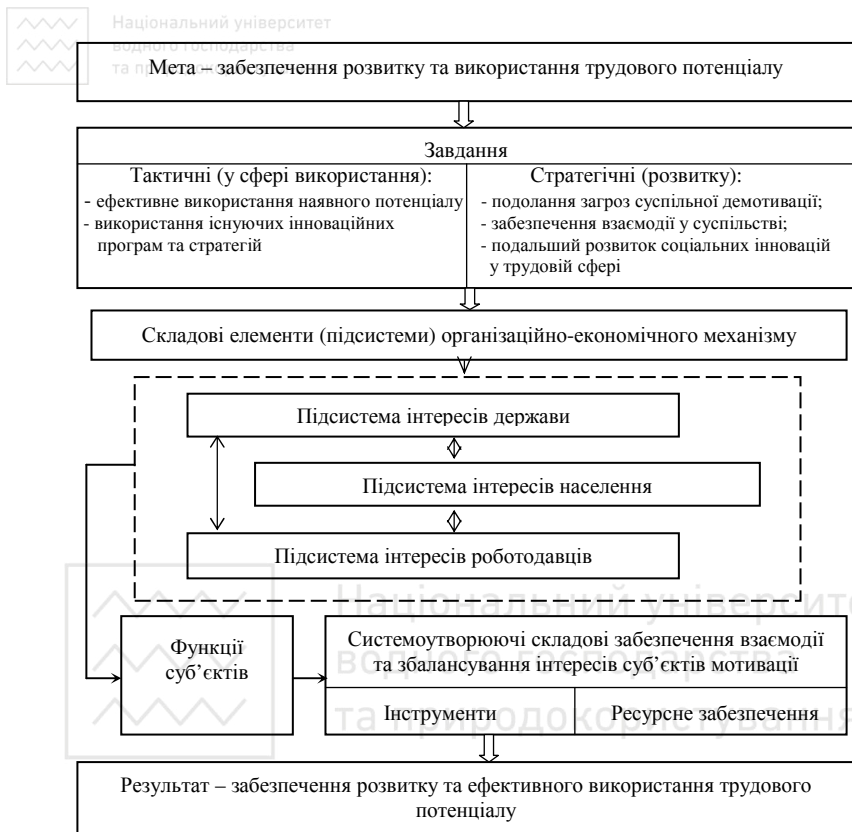


Рис. 5.1. Концептуальний підхід до формування та реалізації організаційно-економічного механізму розвитку та використання трудового потенціалу

Виходячи з умови та вимог забезпечення сталого розвитку, а також соціальної згуртованості у реалізації будь-яких сучасних завдань та дій, в тому числі у трудовій сфері, підпорядкованими цим керівним принципам вважаємо наступні загальні принципи функціонування будь-яких механізмів, пов'язаних із забезпеченням розвитку соціально-економічних систем:

- цілеспрямованість – в межах загальної мети означає організацію дій щодо посилення мотивів населення в напрямку покрокової реалізації тактичних та стратегічних цілей, втілення яких передбачає розробку відповідних програм;
- системність – в продовження принципу цілеспрямованості, системність заходів вважаємо основним підґрунтям успішної реалізації інструментарію мотивації; покладаючи принцип системності в основу розробки програмних заходів в межах визначених завдань, дотримання цього

принципу дозволить формувати комплекс організаційних заходів в межах механізму на засадах програмно-цільового методу управління; це дозволить уникнути ситуації, коли реалізація часткових, підпорядкованих індивідуальним чи локальним інтересам цілей, буде становити загрозу втіленню основних завдань, що відповідають стратегічним суспільним цілям;

➤ послідовність – передбачає поетапну реалізацію визначених завдань з дотриманням загальної логіки дій, що, в тому числі проявляється через досягнення відповідності між факторами забезпеченості ресурсами, управлінської спроможності їх використання на даному етапі та визначеної підпорядкованості в комплексі дій;

➤ регулярність та неперервність дій – відповідає загальній умові ефективності суб'єктно-об'єктних відносин, за якою досягнення бажаного результату можливе тільки внаслідок цілеспрямованим постійним діям - як активного регулювання, так і моніторингового характеру за відсутності негативних змін;

➤ перспективність – полягає у розробці тільки таких програм за визначеними блоками цілей, які відповідають узгодженим суспільним інтересам, визначені пріоритетними всіма соціальними партнерами та такими, що забезпечують позитивні передумови використання та розвитку трудового потенціалу з одночасним досягненням планових завдань;

➤ гнучкість бюджетування запланованих завдань – передбачено з метою усунення типової для держбюджетного фінансування ситуації, за якої збої в надходженнях коштів ставлять під загрозу можливість виконання окремої бюджетної програми – повністю чи частково; новий організаційний підхід до фінансування програм у будь-якій сфері, що запозичений нами з практики європейських фінансових відносин, ґрунтується на ідеї заміненості статей видатків, пошуку альтернативних коштів, крім передбачених відповідною статтею надходжень. Послугуючи цей принцип з принципом соціальної згуртованості в реалізації механізму, гнучкість фінансування програм при виникненні відповідних проблем буде досягнута на основі залучення суб'єктів кожного рівня вертикальної чи горизонтальної взаємодії, та наявних у них організаційних та фінансових важелів покриття дефіциту;

➤ узгодження стратегічних завдань організаційно-економічного механізму з європейськими підходами до планування, основою яких є орієнтація не на короткотермінові цілі, а визначення довгострокових рамкових завдань та стратегічного планування залучення засобів їх втілення. Такий принцип стратегічного планування – не просто довготермінового, а з уніфікацією (як за термінами, так і за методологічними підходами) до європейських цільових програм, уже передбачено в проєкті Державної Стратегії регіонального розвитку та реалізується в регіонах України. Прикладом може бути Рівненська область та ще чотири області, визначені Європейським Союзом пілотними для розробки Стратегій регіонального розвитку за методологією ЄС. Регіональні стратегії будуть складені на період

Необхідною умовою успішної реалізації механізму розвитку та використання трудового потенціалу має бути створення та поширення нової моделі суспільної взаємодії, за якої інтереси населення будуть покладатись в основу управління на всіх рівнях. Це дозволить зменшити існуючу суспільну напругу та усунути проблему втрати позитивних мотивів участі у суспільному виробництві частини населення. Ключову роль (ініціатора та найактивнішого учасника посилення взаємодії) повинна відігравати держава в особі центральних, регіональних та галузевих органів влади, зважаючи на загрози недостатньої сформованості та узгодженості пріоритетів та векторів суспільного розвитку, що існують в окремих територіальних громадах.

Часто такі розбіжності є штучними, викликаними різноплановістю бізнес-інтересів, що не відповідають цілям населення та провокують нові небезпеки дискомфорту та демотивації активного працездатного населення. В таких умовах, визнаючи важливість активної участі територіальних представницьких органів громад у вирішенні напрямків розвитку та забезпечення першочергових потреб, центральні органи влади не можуть перекладати відповідальність за вирішення проблем задоволення потреб у трудовій та соціальній сфері (що, власне, є умовою успішної мотивації використання трудового потенціалу населення) лише на регіональний рівень. Крім того, планування та реалізація суспільно значимих проєктів за критерієм регіональної доцільності, відповідності інтересам окремих локальних соціальних груп, може з часом призвести до регресу започаткованих масштабних проєктів та програм розвитку, які не можуть бути організовані та профінансовані засобами окремих регіонів.

Формування позитивних мотивів участі у суспільному житті та суспільному виробництві у своїй країні можливе на основі створення нової моделі взаємодії, де інтереси суспільства будуть реалізовуватись в цілісності підсистем інтересів держави, роботодавців та населення.

Ідеальним результатом узгодженості інтересів у цих підсистемах має стати майбутня більше посередницька, чим регуляторна роль державних інститутів. Але на сучасному етапі створення цієї моделі держава повинна бути рівноправним партнером з найвищою соціальною відповідальністю, який буде поєднувати та збалансовувати інтереси роботодавців та населення в цілях задоволеності їх потреб, посилення взаємної мотивації у розвитку та використанні трудового потенціалу на засадах компромісу інтересів.

Досягнення цієї мети потребує вирішення завдань, основними з яких видаються ті, що наведені на рис. 5.1 з поділом на стратегічні та тактичні.

До *стратегічних завдань*, враховуючи призначення стратегії як інструмента досягнення складних цілей, визначено ті, реалізація яких дозволить забезпечити задоволеність результатами суспільної взаємодії і

створити постійне підґрунтя подальшого комфортного життя та праці в своїй країні. Враховуючи орієнтацію на розвиток трудового потенціалу в довгостроковій перспективі, основними стратегічними завданнями у цій сфері (завданнями розвитку трудового потенціалу) є:

- подолання загроз суспільної демотивації – завдання визначено в контексті посилення соціального оптимізму, зменшення якого спричинило зневіреність частини населення у можливості не лише задоволення, а й врахування їх потреб, що стало суттєвим поштовхом міграційних втрат, соціальної деградації окремих груп населення та втрати мотивів розвитку своїх трудових можливостей;

- забезпечення взаємодії у суспільстві – визначено у зв'язку з тим, що формування позитивних мотивів до праці неможливе без забезпечення соціальної довіри на всіх рівнях взаємодії, соціальної згуртованості, діяльності на засадах соціальної рівності, відповідальності та дотримання взятих зобов'язань;

- подальший розвиток соціальних інновацій – в стратегічному аспекті завдання відповідає вимогам розвитку трудових можливостей в напрямках, які недостатньо оцінені українськими роботодавцями та інститутами інфраструктури ринку праці, але уже визначають майбутні професійні пріоритети, напрямки розвитку людського капіталу, формування сприятливого середовища для посилення конкурентоспроможності підприємств та населення відповідних територіальних громад. Детальніше їх види та роль у забезпеченні соціально-відповідальної взаємодії висвітлені у [6].

Кожне з цих стратегічних завдань визначене в комплексі завдань *розвитку* трудового потенціалу, спрямоване не на його екстенсивне збільшення, а на покращення якісного рівня як носіїв трудового потенціалу, так і системи зв'язків у середовищі формування мотивів до праці та співучасті у житті суспільства.

Поточні завдання в механізмі визначені, виходячи з таких умов ефективності реалізації стратегічних завдань. По-перше, реалізація стратегічних, довгострокових завдань розвитку трудового потенціалу вимагає застосування комплексу тактичних дій у визначені стратегічними завданнями часові інтервали. Ні в найближчий, ні в більш віддалений період, стратегічні завдання неможливо реалізувати без забезпечення належних економічних результатів діяльності. Відтак, до поточних (або тактичних) завдань на першому етапі реалізації механізму розвитку та використання трудового потенціалу, віднесені ті, що забезпечать залучення виявлених в аналітичному розділі роботи резервів використання трудового потенціалу. Фактично такі поточні завдання зведені до завдань покращення **використання** трудового потенціалу:

- ефективне використання наявного потенціалу за напрямками: зайнятість, робочий час, продуктивність праці – реалізація завдання

передбачає створення у власників підприємств зацікавленості не лише у найповнішому використанні наявних виробничих потужностей, але й у стимулюванні відповідальної діяльності щодо їх збереження та покращення стану, в тому числі технічної модернізації, що дозволить зменшити загрози життю та здоров'ю персоналу з одночасним посиленням ефективності праці;

➤ використання існуючих інноваційних програм та стратегій – визначено в контексті попереднього завдання, але з урахуванням потреби стимулювання власників капіталу до інноваційного способу модернізації виробництв та виробничих відносин. Загальна низька інноваційна активність українських підприємств, що було доведено в роботі, нерідко зводиться лише до придбання результатів застосування зовнішніх знань. Але навіть у такий спосіб виробничі потужності та системи управління оновлюються дуже повільно, що й зумовило постановку відповідного завдання. Прискорення інноваційного розвитку підприємств повинно відбуватись за активної співучасті інших партнерів, для чого треба розробити відповідні напрямки взаємодії.

У вирішенні поставлених стратегічних та поточних тактичних завдань необхідною є організація суспільної взаємодії у трудовій сфері, в якій враховано необхідність забезпечення дієвих стимулів та представництва за рівнями інтересів:

1) державі – в цілях збереження, найповнішого використання та розвитку трудового потенціалу на всіх ієрархічних рівнях через подолання загроз суспільної демотивації як основного стратегічного завдання – реалізації розробленого механізму;

2) власникам капіталу – покращення фінансово-економічних результатів з використанням інноваційних стратегій, що сформує довгострокові можливості економічного та соціального розвитку;

3) населенню – задоволення актуальних потреб на основі їх моніторингу та врахування пріоритетів на різних рівнях планування, організації та соціального аудиту реалізації відповідних програм.

В реалізації механізму мотивації розвитку та використання трудового потенціалу першочерговим, не лише за принципом чисельної переваги, але й більшої суспільної значимості інтересів, має бути врахування потреб населення. Реалізація цієї умови на засадах соціального діалогу за посередницької ролі інститутів громадянського суспільства, передусім громадських організацій, створених в цілях контролю за діяльністю органів влади, сприятиме найповнішому задоволенню потреб на всіх рівнях підсистем інтересів взаємодіючих суб'єктів.

Функціональний розподіл у механізмі розвитку та використання трудового потенціалу передбачено здійснювати в межах повноважень кожного суб'єкта за типовою схемою послідовності етапів управлінського процесу. При цьому враховано, що спеціальна функція у всіх суб'єктах однакова – забезпечення розвитку та використання трудового потенціалу, але



відмінними є рівні її реалізації.

Сам процес реалізації механізму можна розглядати у послідовності загальних функцій управління (в даному випадку – управління розвитком та використанням трудового потенціалу) і кожному з суб'єктів необхідно деталізувати на відповідних рівнях взаємодії зміст наступних етапів:

- аналіз існуючого стану розвитку та використання трудових можливостей, виявлення актуальних потреб, їх ранжування та оцінка можливостей подальшого розвитку та відповідних інструментів впливу;
- планування заходів в розрізі виявлених на попередньому етапі резервів та пріоритетів у задоволенні потреб;
- організація та координація дій, у тому числі створення нових чи уточнення функцій існуючих організаційних структур, залучених до реалізації механізму на відповідному рівні взаємодії;
- контроль реалізації механізму, застосування регуляторних заходів при виникненні відхилень у виконанні визначених завдань.

Детальніше функціональний розподіл та послідовність дій суб'єктів у схемі їх взаємодії необхідно визначати для відповідних елементів механізму за напрямками взаємодії соціальних партнерів. Пріоритетні напрямки обрано, керуючись виявленими в цьому дослідженні проблемами недостатньої суспільної мотивації населення та недостатньої співучасті власників підприємств та органів влади у вирішенні поставленої проблеми.

Інструменти впливу (податкові, інвестиційні, кредитні та інші) відповідно до доступного ресурсного забезпечення (фінансового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного) пропонується застосовувати відповідно до виявлених та погоджених пріоритетів, що дозволить забезпечити взаємодію соціальних партнерів та збалансування їх інтересів.

5.2. Напрямки забезпечення соціально відповідальної взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу

Для досягнення стратегічних завдань механізму розвитку та використання трудового потенціалу в Україні необхідним початковим етапом є вибір напрямків взаємодії суб'єктів (держава, роботодавці, населення), які відповідали б їхнім спільним інтересам, або, принаймні, дозволили б діяти на умовах консенсусу інтересів на цьому етапі. Зважаючи на виявлені проблеми у задоволенні потреб населення, що можуть стримувати використання трудового потенціалу в Україні [7, с. 176–189], очевидним є те, що єдиним напрямком, який не дозволить знайти іншого вирішення, крім повного зняття проблеми – це забезпечення суспільної справедливості.

Актуальність цих потреб була підтверджена у власному обстеженні задовго (обстеження 2011 року) до соціального вибуху в країні, який найбільше можна пов'язати саме з причинами порушення справедливості в багатьох її проявах. Незважаючи на відсутність явних передумов

масштабного суспільного спротиву, що досить вдало маскувались в офіційних статистичних даних (некритичне розширення населення за рівнем доходів, відносно задовільний рівень життя більшості населення, необ'єктивне відображення справжніх масштабів міграції, зростання середньої очікуваної тривалості життя та інші «успіхи» державного управління), соціальний вибух в нашій країні відбувся задовго до досягнення критичної межі несправедливості, одним з сигналів якої вважається досягнення розширення населення за доходами на рівні 10:1.

Отже, в українському суспільстві проблема забезпечення справедливості завжди була досить вагомим, і її порушення може і буде й надалі викликати соціальні конфлікти. Навіть у латентній формі, у вигляді міграції (довготривалої чи незворотної), втрати стимулів до легальної зайнятості та інших проявах соціального дискомфорту, зменшення мотивації населення до використання власного трудового потенціалу в своїй країні має дуже негативні наслідки на всіх рівнях суспільної ієрархії.

За попередньо проведеним авторами дослідженням, потреби у справедливості (розподілу матеріальних благ, диференціації в оплаті праці, діяльності судової системи) ще в 2011 році входили до числа пріоритетних. Разом з тим, їх задоволення, на відміну від інших потреб (якість продуктів харчування, медичного обслуговування, фінансова стабільність), не вимагає системних трансформацій в державному управлінні та значних фінансових ресурсів на здійснення відповідних реформ.

Віддаючи першочергову роль у забезпеченні цього процесу органам державної влади, необхідним та першочерговим напрямком дій у створенні позитивних передумов розвитку та використання трудового потенціалу в Україні має бути **забезпечення дієвого соціального діалогу**, зворотних зв'язків у з'ясуванні потреб та пріоритетів населення.

На сьогодні такий діалог є несистемним, хоча певне підґрунтя для його ведення створені. До них належить не лише діалог соціальних партнерів у колективно-договірному процесі. Відомим способом діалогу є, наприклад, участь громадських рад у роботі центральних та регіональних органів влади. Крім того, у суспільстві створюються все нові можливості спілкування – через соціальні мережі, інформаційні портали для громадських обговорень.

Нові умови, висунуті українським суспільством, вимагають від органів влади підтримувати зворотній зв'язок з населенням активніше, чим формальними заходами у вигляді виступів у ЗМІ та щорічних звітів про діяльність. Позитивною спробою такої співпраці у вигляді інформаційної взаємодії стала можливість зворотного зв'язку через інформаційний портал «Громадянське суспільство та влада» [8]. Можливості, надані місцевим громадам, є достатніми для того, щоб висловити своє бачення пріоритетів регіонального розвитку. На сайті доступні також окремі аналітичні матеріали. Правда, варто зауважити, що на сьогодні такий діалог має також досить формалізований характер - відслідкувати взаємодію громад та органів

влади в такий відносно інноваційний спосіб поки що неможливо.

Пройшовши реєстрацію на порталі, кожен громадянин має можливість висловити своє бачення напрямів розвитку власного регіону, актуальності різних груп потреб та дати оцінку результативності дій органів влади. Але хоча така можливість соціального діалогу й створена, її практичне впровадження досі залишається проблемним. Зокрема, тільки один раз надані суспільством оцінки були доведені до вигляду аналітичного звіту – лише для міста Києва у 2010 році [9]. При мінімальній медіа-підтримці проекту, ініціатори зазначили значний суспільний інтерес до запропонованого опитування – отримано 13,9 тис. оцінок, кияни залишили 2375 текстових коментарів та рекомендацій для влади [9, с. 3]. Такі результати свідчать про назрілу у суспільстві потребу самостійно обирати пріоритети розвитку та можливість ведення повноцінного діалогу, здатного перерости у справжнє соціальне партнерство.

Звичайно, можна дискутувати щодо групування пріоритетів та проблем розвитку міста, використаних у згаданому дослідженні. Наприклад, викликає сумнів доцільність зведення в одну групу проблем «Економіка та соціальний захист» – самі по собі ці дві групи потреб та складена для них бюджетна класифікація видатків вимагає ретельнішого аналізу. Але навіть у такому форматі опитування населення висловило дуже гостру критику, зазначивши в цій групі проблем як найсерйозніші наступні: нецільове використання коштів місцевого бюджету (15,7% відповідей); високий рівень корупції (14,5%); висока вартість проживання у місті (12,2%); відсутність симулювання інноваційної діяльності підприємств (8,4%). При цьому була дана дуже низька оцінка діяльності міської влади у вирішенні цих проблем – за зазначеними напрямками не більше 1,4 бали за п'ятибальною шкалою [9, с. 10–11].

Варто віддати належне ініціаторам опитування та аналітикам, залученим до формування звіту за досить критичне представлення отриманих результатів. Причому коментарі населення наводились у незміненому вигляді, переконливо підсилюючи зацікавленість киян до діяльності органів влади у розпорядженні коштами на цілі розвитку міста.

Звичайно, така практика є дуже корисною і могла б стати дієвим інструментом удосконалення бюджетного планування з урахуванням потреб місцевих громад. Саме в таких цілях і розпочинався цей проект – було зазначено, що «передбачається формування періодичних звітів окремо для користувачів та осіб, які приймають рішення, в автоматизованому режимі» [9, с. 2].

Але очевидно оцінки громади стали надто критичними для представників міської влади, оскільки зворотного зв'язку у будь якому вигляді – офіційний коментар, прес-реліз тощо, як і наступних аналітичних звітів (для Києва чи інших адміністративно-територіальних одиниць) на зазначеному сайті більше не наводилось. Таку реакцію влади на висловлені населенням побажання не



можна вважати соціально відповідальною. Неефективна взаємодія у забезпеченні потреб населення може лише поглибити існуючий розрив у баченні цілей розвитку та спровокувати наступні конфлікти.

Разом з тим, при всіх труднощах реалізації діалогу та активної взаємодії у вирішенні виявлених проблемних питань, розвиток такого напрямку співпраці є необхідним для реалізації інших стратегічних та поточних завдань мотивації розвитку та використання трудового потенціалу, оскільки вимагає погоджених дій.

З огляду на існуючі суспільні пріоритети та можливості їх задоволення, вбачається необхідним формування схеми організації взаємодії соціальних партнерів задля забезпечення справедливих, комфортних умов розвитку та реалізації трудового потенціалу з дотриманням інтересів інших партнерів (рис. 5.2).

У схемі враховано, що напрямки розвитку та використання трудового потенціалу визначаються та змінюються погодженим рішенням представницьких органів соціальних партнерів. Інструментом обґрунтування вибору та моніторингу дотримання взятих зобов'язань є постійна співучасть представників громади у погодженні рішень практично на всіх етапах – від визначення суспільних пріоритетів, до дослідження актуальності та вагомості потреб та моніторингу ефективності реалізованих заходів. В такий спосіб буде забезпечено співучасть громади та її представницьких інститутів у виборі пріоритетів розвитку та реалізації трудового потенціалу та справжню взаємну соціальну відповідальність за наслідки прийнятих рішень.

Крім суто організаційних процедур забезпечення суспільної взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу, дієвість соціального діалогу у цій сфері може бути досягнута, якщо погоджені стратегічні напрямки та тактичний інструментарій їх досягнення відповідатимуть найбільш актуальним потребам залучених до діалогу сторін. З цією метою необхідно проводити періодичні дослідження пріоритетів та їх змін на рівні територіальних громад – для цього необхідно залучати органи Державної служби статистики, а також проводити паралельні дослідження громадськими моніторинговими організаціями, що уже успішно практикується на рівні окремих соціологічних опитувань.



Рис. 5.2. Організація взаємодії та розподіл функцій соціальних партнерів у процесі вибору та закріплення пріоритетних напрямків розвитку та використання трудового потенціалу



Визначення загально національних пріоритетів розвитку може проводитись в такий самий спосіб, але остаточне їх формулювання та закріплення у вигляді стратегічних напрямків вимагає участі представників як соціальних партнерів, так і дорадчої участі представників науково-дослідних установ. Окремі з напрямків, що становлять не лише інтерес, але й можливі загрози національній безпеці, потребують особливо ретельного наукового обґрунтування. До них можна віднести загрози тінізації зайнятості через високе податкове навантаження або навпаки, скорочення бюджетних надходжень та недофінансування соціальних програм та програм розвитку за рахунок надання необґрунтованих податкових пільг; скорочення інноваційних програм через відсутність їх підтримки інструментами фінансово-кредитної політики; утримання проблеми демографічного відтворення через невизначеність міграційної політики; загострення дискомфорту та виникнення соціальних конфліктів через існуючі прояви несправедливості та інші.

Основні напрямки забезпечення ефективної суспільної взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу можна сформувати, враховуючи виявлені проблеми суспільної демотивації розвитку та використання трудового потенціалу за оцінками населення [7, с. 176 – 189], а також проблеми недостатньої ефективності соціального розвитку та поширення соціальних інновацій у трудовій сфері [6, с. 170 – 174]. Для їх практичної реалізації необхідно розробити відповідний інструментарій, а уточнений перелік потребує, по-перше, широкої участі зазначених на рис. 5.2 партнерів та дорадчих органів у відповідному обговоренні, по-друге, врахування особливостей інтересів та пріоритетів розвитку на регіональному рівні, що може скорегувати як самі напрямки взаємодії, так і заходи їх впровадження, враховуючи фактори доступності ресурсів на відповідному рівні.

Зважаючи на ці зауваження, вбачається першочерговим у розвитку та реалізації трудового потенціалу в Україні забезпечення ефективної суспільної взаємодії у таких **напрямах**:

- 1) розвиток соціального діалогу з приводу виявлення та задоволення пріоритетних потреб населення – в межах стратегічного завдання зменшення суспільної демотивації населення;
- 2) поширення інноваційних видів зайнятості та інших інноваційних форм участі власників капіталу у соціальному розвитку персоналу підприємств та населення регіону – для реалізації завдання розвитку соціальних інновацій;
- 3) забезпечення прозорості співпраці органів влади з бізнес-структурами та населенням, неможливості використання корупційних схем – для забезпечення постійного підґрунтя ефективної взаємодії у суспільстві та посилення мотивації співпраці;

- 4) забезпечення справедливості розподілу доходів у суспільстві на основі удосконалення оподаткування доходів фізичних осіб – у завданні зменшення дискомфорту населення внаслідок неповного врахування потреб;
- 5) стимулювання власників капіталу до інвестицій в модернізацію основного капіталу – на виконання визначених поточних завдань мотивації використання трудового потенціалу;
- 6) стимулювання органів регіональної влади до вирішення проблем, що найбільше викликають соціальний дискомфорт та зменшення використання трудового потенціалу із забезпеченням співучасті бюджетів різних рівнів в реалізації пріоритетних для населення програм розвитку – в забезпеченні завдання суспільної взаємодії у зазначеній проблемній прошині.

Щодо соціального діалогу (перший напрямок), в Україні уже існують окремі позитивні приклади, як це було наведено вище. Але подальше широке залучення громадських кіл у якості дорадчого органу при органах державного управління сприятиме розвитку такого діалогу та повнішому врахуванні потреб усіх соціальних партнерів. Схема організації співучасті в такий спосіб досить детально була описана (рис. 5.2) та покладається в основу реалізації всіх інших напрямків суспільної взаємодії у розвитку та використання трудового потенціалу населення України.

Для забезпечення виконання цілей механізму та обґрунтованого вибору відповідних організаційно-економічних інструментів у другому напрямку суспільної взаємодії необхідно враховувати існуючий світовий досвід та існуючі в Україні можливості підтримки інноваційної активності, оскільки реалізація соціальних інновацій буде вимагати такого ж відповідного нормативного забезпечення. На сьогодні державна підтримка інноваційної діяльності здійснюється через відповідні загальнодержавні програми, зокрема:

Державну цільову програму створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009 – 2013 роки, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 № 447;

Державну програму прогнозування науково-технологічного розвитку на 2008 – 2012 роки, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 11.09.2007 № 1118.

Крім того, окремим розділом розвиток інноваційної діяльності був включений до Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки „Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”.

Джерелами фінансування інноваційних програм передбачено цільові видатки державного та обласного бюджетів, власні кошти виконавців, вітчизняні та іноземні інвестиції, позики фінансових установ, міжнародну технічну допомогу.

Разом з тим, в організаційному забезпеченні державної стратегії

інноваційного розвитку можна виявити певні неузгодженості. На загальнодержавному рівні основні функції забезпечення інновацій покладені на Міністерство освіти та науки України. Окремі державні органи (Державне агентство України з інвестицій та розвитку, Державна інноваційна фінансово-кредитна установа) та регіональні органи влади, зокрема управління економіки державних адміністрацій розробляють проекти та програми інноваційного розвитку з врахуванням проблем та пріоритетів розвитку регіонів, але без цілісної державної політики у цій сфері. Відтак, функція підтримки чи стимулювання соціальних інновацій на підприємствах засобами власників капіталу з частковою фінансовою або організаційною допомогою держави залишається недостатньо реалізованою. Позитивним прикладом в цьому напрямку є Державний фонд регіонального розвитку, утворений у 2012 році на підставі Постанови КМУ [10] та з порядком використання коштів, визначеним в ст.20 Бюджетного кодексу України [11]. Його кошти у розмірі 1% Державного бюджету на кожен рік та у співвідношенні 70/30 мають використовуватись на засадах державної підтримки депресивних територій з недостатніми можливостями відтворення за рахунок власного ВРП: 70% коштів – пропорційно чисельності населення регіону; 30 % - додатково розподіляється між територіальними одиницями з відповідними проблемами розвитку [10, п. 3].

Але основною проблемою у напрямку підтримки соціальних інновацій є навіть не фінансові обмеження, а організація взаємодії сторін, зацікавлених у розвитку трудового потенціалу суспільства. При цьому Україні варто запозичити прогресивний досвід країн, інноваційні стратегії яких орієнтовані на випередження лідерів та постійну державну підтримку розвитку інновацій – їх досвід можна активно використовувати і в напрямку підтримки соціальних інновацій у трудовій сфері.

Враховуючи сучасний світовий досвід організації стимулювання інноваційного розвитку, очевидно, що конкурентні переваги на світових ринках отримали країни, в яких першочергова роль приділяється не лише подоланням сучасних загроз неповного використання потенціалу, а орієнтації на передбачення та розв'язання можливих майбутніх проблем (таблиця 5.1). Отже, можна пріоритетним для України вважати політику сприяння інноваціям країн-лідерів цього процесу: Фінляндії, Німеччини та Нідерландів.

Дії держави на випередження, прогноз майбутніх сегментів інноваційної активності забезпечили всьому суспільству як позитивні економічні результати, так і високі соціальні показники розвитку, що традиційно підтверджуються міжнародними рейтингами якості життя, людського розвитку та іншими. В Україні до таких перспективних напрямків інновацій, які слабо використовуються у практиці соціальних, зокрема соціально-трудових відносин, є соціальні інновації у сфері праці – класифікація та дослідження локальних прикладів їх застосування наведено у [6].



Групування країн за принципами політики сприяння розвитку інновацій

№ з/п	Категорія та ознаки	Країни
1	Проактивні і перспективні країни: політичні структури реагують не тільки на виклики сьогодення, а й потенційні або майбутні проблеми, пов'язані з інноваціями	Фінляндія, Німеччина і Нідерланди
2	Країни, які реагують адекватно і своєчасно: своєчасне втручання, але з істотним фокусуванням на загальній економічній підтримці, на відміну від першої групи	Бельгія, Кіпр, Чеська Республіка, Данія, Франція, Ірландія, Італія, Люксембург, Мальта, Польща, Іспанія, Швеція і Великобританія
3	Країни із сильною захисною функцією: звітування часто затримується, в основному зосереджено на загальних економічних заходах підтримки, але з деякими додатковими конкретними ініціативами, зосередженими на інноваціях, або на зміцненні вже існуючих заходів	Австрія, Болгарія, Естонія, Греція, Угорщина, Португалія, Словаччина
4	Країни, які надають недостатнє звітування: затримка, захисний характер звітів, звіти орієнтовані тільки на висвітлення загальних економічних заходів підтримки, немає конкретних ініціатив у сфері інновацій	Латвія, Литва, Румунія і Словенія

Джерело: складено за даними [12, с. 304–305]

Їх підтримку як на національному, так і на регіональному рівні можна вважати одним з способів не лише розвитку та використання трудового потенціалу населення, але й загального соціально-економічного розвитку. Але практичне впровадження такої стратегії вимагає уточнення інструментів взаємодії органів влади та підприємств, що на сьогодні є досить інертними у цьому процесі, а також порядку їх застосування, що не викликав би суспільних заперечень чи сумнівів у справедливості здійсненого вибору. У зв'язку з цим практичні дії у другому та третьому напрямку суспільної взаємодії є пов'язаними та потребують розробки погодженої схеми оцінки та вибору інноваційних ідей та з обґрунтуванням застосування відповідних інструментів підтримки.



Щодо четвертого та п'ятого напрямків суспільної взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу, то для їх реалізації необхідно застосовувати податкові важелі. При цьому передбачено необхідність зміни системи оподаткування доходів фізичних осіб із збільшенням співвідношень в прогресивній шкалі, що дозволить зменшити суспільну конфліктність навколо несправедливого розподілу як сучасних доходів, так і тих, що отримуються від власності, прозорість та доступність придбання якої досі є причиною гострих суспільних дискусій. Тому прогресивне зростання у шкалі оподаткування доходів власників з надвисокими доходами може хоча б постфактум зменшити негативні мотиви участі у суспільному виробництві.

В оподаткуванні доходів юридичних осіб, передусім їх прибутків, також доцільно передбачити певні зміни. Вони необхідні у зв'язку з проблемою високої зношеності основного капіталу та очевидною недостатністю амортизаційних коштів на його оновлення. Разом з тим, знос виробничого капіталу, як це було підтверджено у цій роботі, стає одним з основних чинників виробничого травматизму, що безпосередньо впливає як на використання та відтворення трудового потенціалу працівників, так і на мотиви участі у виробничих процесах, в яких порушуються базові потреби – безпеки.

В усіх зазначених напрямках необхідною є активна участь держави в реалізації необхідних дій. В останньому із визначених найактуальніших напрямків покращення суспільної взаємодії у розвитку та використання трудового потенціалу передбачається не лише участь у вигляді нормативного забезпечення чи часткова співучасть у розв'язанні проблем недостатньої мотивації взаємодії інших соціальних партнерів. Вбачається необхідним на етапі недостатньої соціальної відповідальності в Україні на всіх рівнях партнерських відносин розробити активні стимули бюджетної співучасті у забезпечення найбільш пріоритетних, але незадоволених потреб населення. При цьому необхідно відійти від класичних засобів дотаційної підтримки, а закладати у міжбюджетні відносини принцип конкуренції за частку фінансування з Державного бюджету, що залежатиме від власних інвестицій розвитку. Підтримка цієї ідеї регіональними органами влади буде створювати можливості додаткового залучення розвиткових коштів у свій регіон, що за умови відповідності обраних пріоритетів потребам населення дозволить створити довгострокові партнерські стосунки у вирішенні проблеми розвитку та використання трудового потенціалу.

5.3. Організаційно-економічні інструменти механізму розвитку та використання трудового потенціалу

Для виконання визначених стратегічних цілей розвитку та використання трудового потенціалу в Україні, а також існуючих поточних завдань на першому етапі досягнення стратегічних цілей, необхідно вибрати відповідні

організаційно-економічні інструменти механізму, що дозволяють реалізувати визначені за напрямками суспільної взаємодії завдання.

Вважаючи одним з найслабкіших аспектів суспільної взаємодії соціальний діалог з приводу **виявлення та задоволення пріоритетних потреб населення**, вважаємо доцільним використовувати відомий інструмент задоволення суспільних потреб - програмно-цільове бюджетне планування. Але, на відміну від існуючої практики складання місцевих бюджетів, застосування програмно-цільового методу має ґрунтуватись на результатах моніторингу потреб, а не виключно аргументами доцільності бюджетування, визначених державними службовцями відповідних рівнів повноважень.

Механізм розподілу бюджетних видатків, особливо початковий його процес – визначення пріоритетів бюджетування, є одним з основних питань, що викликає суспільний інтерес, а іноді й дуже гострі дискусії. Саме на цьому етапі закладаються передумови конфліктності у відносинах «громадянське суспільство - влада», що можуть зменшувати мотиви розвитку та використання трудового потенціалу.

В сучасних умовах, коли в Україні починають утверджуватись європейські цінності, а відстоювання власних прав стає нормою суспільних відносин, не лише фахівці-економісти, але й пересічні люди намагаються контролювати процес розподілу податкових надходжень. Тому проблема вибору пріоритетів бюджетного фінансування уже не може знаходитись виключно в компетенції органів, безпосередньо залучених до бюджетного процесу. Платники податків – найактивніша частина працездатного населення з високими характеристиками трудового потенціалу - мають усі підстави вимагати не лише формальних звітів, але й найповнішого врахування власного бачення актуальних для суспільства шляхів розвитку. Теоретичним підґрунтям забезпечення врахування інтересів громад може стати програмно-цільовий метод бюджетного планування. В ньому за означенням повинні враховуватись цілі розвитку суб'єктів різного рівня з конкретизацією у вигляді програм. Але практичне його впровадження в Україні супроводжується численними проблемами.

Про зростаючий суспільний інтерес до проблеми забезпечення прозорості бюджетних потоків та контролю за використанням цих коштів відповідно до інтересів населення свідчить посилена увага не лише науковців, але й інститутів громадянського суспільства. Варто зазначити певний позитивний рух у цьому напрямку і органів влади – створений за ініціативою КМУ інформаційний портал «Громадянське суспільство та влада» надає певні можливості діалогу в обговоренні окремих проєктів. Все більшим поширенням характеризується соціальний діалог представників державного управління з пересічними людьми через соціальні мережі.

Але якщо в цих випадках відслідковувати ефективність взаємодії можна лише на рівні окремих локальних чи навіть особистих проблем, то на

загально-національному рівні у налагодженні соціального діалогу з владою зростає роль об'єднань громадян, в тому числі громадських організацій. У якості особистого контакту з органами регіональної влади у 2013 років Асоціація платників податків України (АППУ) організувала громадські слухання на тему «Громадський контроль використання бюджетних коштів», які пройшли в 6 регіонах України, в тому числі 13 листопада – в м. Луцьку для платників податків Західного регіону (Волині, Львівської, Рівненської та Тернопільської областей). Розміщення аналітичних звітів про результати кожного з регіональних громадських обговорень на сайті АППУ [13] переконливо свідчить про те, що потреби громад на сьогодні враховуються недостатньо, а діалог між владою та суспільством потрібно удосконалювати.

В напрямку посилення соціального діалогу влади та суспільства і розвитку їх соціально відповідальної взаємодії, оцінка потреб населення має бути відправною точкою вибору соціально орієнтованих програм розвитку. При цьому результативність дій органів влади у забезпеченні потреб, що прямо впливає на формування мотивів у трудовій сфері, найкраще оцінювати за досягнутими результатами, які схвалені суспільством чи відповідною цільовою групою. У цьому контексті соціальна відповідальність у розпорядженні бюджетними коштами, сформованими з надходжень платників податків різного рівня та фінансової спроможності, передбачає обґрунтування чітких та переконливих аргументів вибору пріоритетів фінансування. Іншого способу, в тому числі, планування «від досягнутого», за усталеними нормативами, з повільним реагуванням на зміни, сучасне українське суспільство уже не сприймає.

Впровадження програмно-цільового методу (ПЦМ) бюджетного планування задекларовано в Україні з 2002 року розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.09.2002 N 538-р [14]. За визначеним у Бюджетному кодексі поняттям, ПЦМ передбачає таке управління бюджетними коштами, при якому обов'язковою умовою є оцінка ефективності бюджетування на всіх стадіях бюджетного процесу [11, ст. 2, п. 42]. Найкраще в офіційних документах, що стосуються бюджетування, суть та призначення програмно-цільового методу викладена у Стратегії розвитку системи управління державними фінансами, де зазначено, що ПЦМ є методом управління, згідно яким «система планування та використання бюджетних коштів орієнтована на досягнення конкретних результатів, що дає змогу покращити якість державних послуг та забезпечити оптимальний розподіл бюджетних ресурсів в умовах їх обмеженості» [15].

Цей метод, запозичений з практики менеджменту ще минулого століття, міг би бути належною відповіддю на існуючі загрози неефективного планування використання коштів платників податків. Але практична його реалізація в Україні є повільною.



Придатність ПЦМ у бюджетному плануванні контексті досягнення цілей розвитку та використання трудового потенціалу можна підтвердити такими сутнісними характеристиками методу:

- увага переноситься з контролю за виконанням зобов'язань на забезпечення ефективності бюджетних програм;
- обов'язковою є оцінка та експертиза програм;
- програма не обмежується в часі, закріплюється за одним розпорядником бюджетних коштів і не має аналогів;
- бюджетна програма повинна бути чіткою, конкретною і зрозумілою для широких мас.

Особливо значимими для суспільства є остання вимога до планування бюджетних програм. Невідповідність запланованих заходів суспільним інтересам та незрозумілість потреби витрачання коштів на цілі, що не відповідають суспільним, порушує суспільну рівновагу. В цьому випадку для платника податків незрозумілим стає не лише сама програма, але й втрачаються мотиви «прозорості», легітимної діяльності.

Позитивним моментом у плануванні бюджетних програм є те, що наказом Міністерства фінансів України від 27.07.2011 № 945 визначені показники результативності бюджетних програм. Такі показники теоретично мали б стати підґрунтям не лише державної оцінки ефективності використання коштів, але й спільної державно-громадської експертизи якості бюджетного процесу. Такими показниками результативності є: показники затрат, показники продукту, показники ефективності, показники якості. Деталізація показників в окремих групах є певною мірою дискусійною. Наприклад, це стосується показників, названих «показниками ефективності», які насправді дублюють показники витрат, але в вигляді витрат на певну одиницю (найчастіше – на об'єкт витрат). Але важливим позитивом є те, що Міністерством фінансів такі показники уже розроблені і частина з них (показники якості) є насправді дуже близькими до оцінок результативності використання бюджетних коштів. Разом з тим, за діючою класифікацією бюджетних програм, затвердженою цим самим наказом, в частині програм, які викликають найбільший суспільний інтерес (наприклад, «Охорона навколишнього природного середовища та ядерна безпека») показники результативності не визначені. Їх дозволено уточнювати на місцевому рівні. Але бюджетна програма з таким цільовим призначенням є однією з найважливіших для суспільства, тому потребує уточнення оціночних показників, які мали б оприлюднюватись у відповідних звітах фінансових управлінь.

В практичній реалізації програмно-цільового методу наявні й інші проблеми, що ставлять під сумнів можливість повноцінного громадського контролю та оцінки відповідності потребам громади. На підтвердження цього можна навести дані щодо впровадження нового методу управління бюджетом в одній з областей. Так, у Рівненській області впровадження ПЦМ

розпочалось тільки у 2012 році, коли у якості експерименту до нового способу планування та виконання місцевих бюджетів було залучено обласний бюджет та бюджети чотирьох міст обласного значення.

З 2013 року до державного експерименту із запровадження ПЦМ долучаються і районні бюджети. Станом на 1 жовтня 2013 року в Рівненській області затверджена 1251 бюджетна програма. Їх галузевий розподіл наведено на рис. 5.3 (інформація департаменту фінансів Рівненської ОДА).



Рис. 5.3. Кількість бюджетних програм у Рівненській області за галузями на 1.10.2013 р.

Як видно з наведених показників, для зовнішнього користувача інформації (пересічного платника податку), такі показники є малоінформативними і викликають багато запитань. Серед них можуть бути співвідношення кількості бюджетних програм у житлово-комунальному господарстві та державному управлінні. Показники обсягів фінансування могли б викликати ще більше запитань щодо їх доцільності, а головне – **відповідності суспільним цілям**, що мало б бути суттю планування за програмно-цільовим методом.

Ще менш інформативними є показники кількісного розподілу бюджетних програм за адміністративно-територіальними одиницями (рис. 5.4).

Зрозуміло, що для платника податків, який має потребу проконтролювати використання сплачених податків, такі результати мають дуже низьку практичну цінність.

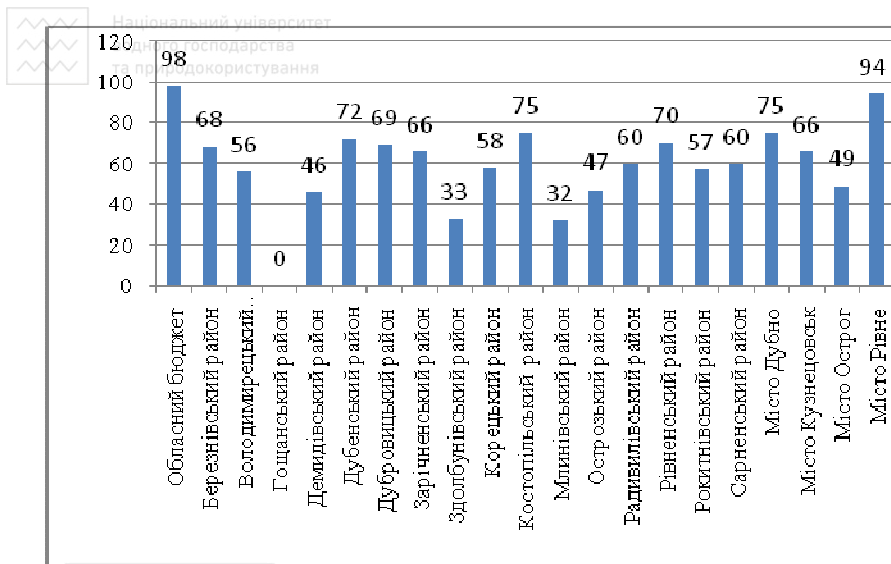


Рис. 5.4. Кількість бюджетних програм у Рівненській області за адміністративно-територіальними одиницями на 1.10.2013 р.

Якщо скористатись статистичною інформацією щодо розподілу коштів на виконання зазначених програм (рис. 5.5), яка вже є більш доступною, зокрема, наводиться на офіційному сайті департаменту фінансів ОДА [16], стає зрозумілим, що зміни у бюджетному плануванні є швидше формальними – за назвою, а не суттю. Як видно з рисунка, звіт за 2012 рік складений за функціональною класифікацією видатків, хоча саме у 2012 році в регіоні задекларовано перехід на програмно-цільовий метод. Якщо порівняти назву бюджетних функцій та програм, то відмінностей є дуже мало. Але не вдаючись до термінологічних розбіжностей, очевидним є головне – регіон, як раніше, найбільшу частку видатків спрямовує на програми соціальної підтримки та бюджетне фінансування соціально значимих галузей.

Звичайно, відійти відразу від переважно бюджетного фінансування здобуття освіти чи медичного обслуговування до більшого запровадження ринкових механізмів у цих галузях складно та може викликати незрозуміння з боку населення. Але надто помітною на цьому фоні є висока частка видатків на державне управління, що значно переважає видатки на підтримку бюджетоутворюючих сфер, в яких забезпечується зайнятість та можливості отримання доходів. «Інші видатки», в яких в числі інших складових закладено підтримку розвитку підприємництва, взагалі займають незначну частку видаткової частини регіонального бюджету.

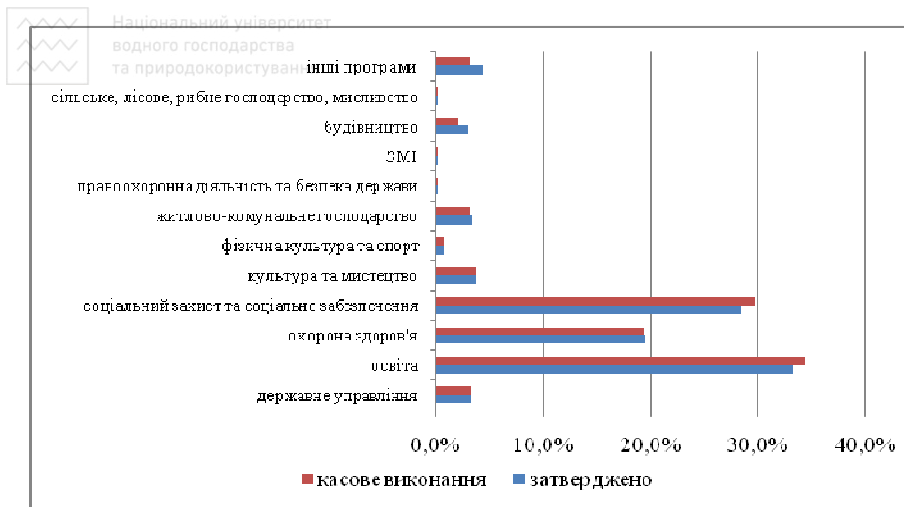


Рис. 5.5. Структура видатків зведеного бюджету Рівненської області за 2012 рік

Особливо негативним є цей факт, якщо, повертаючись до видатків на соціальний захист населення (близько 30% бюджету), спробувати провести порівняння із світовим досвідом трансформації відносин держави та суспільства у цій сфері. Виходом з критичної ситуації із надмірними потребами соціального захисту та соціального забезпечення міг би бути **розвиток в Україні соціального підприємництва**, за якого утриманці суспільства могли б перейти в категорію платників податків з власними доходами внаслідок активної економічної діяльності. Але в Україні досі така форма стимулювання зайнятості залишається недооціненою.

В будь якому випадку, за існуючими тенденціями постійного бюджетного дефіциту та залежності від зовнішніх запозичень (а в Рівненській та ряді інших областей – ще й від міжбюджетних трансфертів), для вирішення існуючих бюджетних проблем без конфліктів із суспільством залишається єдиний метод фінансового управління – перерозподіл існуючої структури видатків. Тому в плануванні бюджету на наступні періоди та розподілу коштів між відповідними програмами оцінити потреби населення власного регіону просто необхідно. Для прикладу можна навести результати проведеного автором дослідження потреб населення в контексті суспільної мотивації, що детальніше висвітлено в [17].

Порівнюючи ці результати з розподілом бюджетних програм, очевидно, що в числі найактуальніших потреб є багато таких, які поки що при плануванні бюджету або не враховуються (моніторинг та забезпечення якості продуктів харчування), або враховуються недостатньо (стан довкілля, справедливість судової системи, антикорупційні дії та інші). Натомість, проблема, яка досить часто піднімається в ЗМІ та є одним з основних об'єктів

уваги регіональної влади (транспортне обслуговування) була для населення останньою в наведеному рейтингу. Це, водночас, не означає, що вона є зовсім неактуальною, але на тлі інших потреб її вагомість є набагато нижчою.

Принаймні, якщо в країні задекларовано програмно-цільове управління бюджетним процесом, подальше ігнорування інтересами населення неможливе, оскільки порушує логіку складання програм за цільовим принципом та суперечить суті формування бюджетів – з коштів платників податків та обов'язкових зборів, а отже розпорядники коштів просто не можуть не враховувати їх інтереси.

Тому, з метою узгодження бюджетного процесу з цілями місцевих громад, органам влади, особливо місцевої, необхідно більше використовувати можливості соціального діалогу. Для зменшення конфліктності в питаннях розподілу бюджетних видатків, що може виникнути на етапі контролю, варто перш за все формувати бюджети з урахуванням регіональних пріоритетів соціально-економічного розвитку. Їх можна виявити кількома способами, можливості застосування яких враховані в схемі організації суспільної взаємодії на рис. 5.2, а саме:

- 1) в соціологічних обстеженнях за участю Держстату, наприклад, на базі вибірки, що використовується для обстеження умов життя домогосподарств;
- 2) за інформацією Асоціації платників податків та її регіональних представництв, зважаючи на те, що такий громадський самоврядний орган за ідеєю його створення повинен мати найбільше інформації щодо потреб громад та пріоритетів у їх задоволенні;
- 3) через офіційні інформаційні портали органів центральної та/або регіональної влади – такі системи зворотного зв'язку дозволять, по-перше, виявити проблеми, по-друге, оперативно підтримувати діалог та адекватно реагувати на потреби громади.

Із сьогоденних проблем впровадження програмно-цільового методу планування бюджетних видатків та громадського контролю за їх використанням однією з першочергових дій задля успішної реалізації цього інструмента є посилення інформаційної взаємодії влади та суспільства на етапі визначення регіональних пріоритетів розвитку та вибору джерел їх фінансування. За умови успішного використання як інструментів моніторингу потреб (вибіркові чи суцільні обстеження, електронні опитування), так і планування за цільовими пріоритетами громади дозволить досягнути позитивних оцінок суспільством дій органів державного управління та місцевого самоврядування та більшою мірою налагодити партнерські стосунки у мотивації розвитку та використання трудового потенціалу.

В продовження розвитку суспільної взаємодії, в суміжних напрямках взаємодії у розвитку та використанні трудового потенціалу – забезпечення прозорості співпраці органів влади з бізнес-структурами та населенням, а також сприяння розвитку соціальних інновацій, пропонується застосування

відомих з українського та світового досвіду інструментів стимулювання бізнес-ініціатив. Але при цьому у будь-яких видах державно-приватного партнерства має забезпечуватись пріоритет реалізації проектів, що мають інноваційний характер, особливо соціальних інновацій. Саме їх розвиток може сприяти розвитку та використанню трудового потенціалу вразливих, ізольованих соціальних груп, що, водночас, або можуть мати дуже високі якісні характеристики, що не мають прояву у традиційних умовах, або високі внутрішні спонуки до праці, що також не можуть бути задоволені за існуючих умов.

В стимулюванні поширення соціальних інновацій у сфері розвитку та покращення використання трудового потенціалу та **забезпечення прозорості вибору** бізнес-проектів, що претендують на участь у будь-яких програмах державної підтримки (дотаційні, кредитні, грантові, залучення співінвесторів та інші) необхідно запропонувати суспільству зрозумілі умови та методику вибору проектів.

Обґрунтований вибір проектів, пріоритетних для розвитку та покращення використання трудового потенціалу відповідних територіальних громад, потребує оцінки їх якості та актуальності для регіону. З цією метою пропонується оцінка проектів за факторно-критеріальною моделлю, що розроблена на основі кваліметричного підходу:

$$EO = \sum_{j=i}^m \sum_{i=1}^n (o_{\kappa_i} \cdot \epsilon_{\kappa_i}) \cdot \epsilon_{\phi_j}, \quad (5.1)$$

де EO – загальна експертна оцінка в межах від 0,0 до 100,0 балів; i, j – кількість критеріїв та факторів моделі відповідно; O_{κ_i} – експертна оцінка проекту за i -тим критерієм у складі j -того фактора в межах від 1 до 10 балів, ϵ_{κ_i} – вагомість i -того критерію, визначена в межах від 0,0 до 1,0, характеризує пріоритет критерію у складі фактора; ϵ_{ϕ_j} – вагомість j -того фактора в межах від 0,0 до 10,0, характеризує вплив фактора на загальну експертну оцінку.

Врахування в складі факторів соціально-інституційних критеріїв оцінки (крім економічних та екологічних) дозволяє вважати наведену модель придатною для забезпечення конкурентних переваг соціально орієнтованим підприємствам, які забезпечують реалізацію трудового потенціалу на інноваційних засадах та за умов належної мотивації. Це сприятиме посиленню взаємодії у суспільстві та формуванню стійких партнерських стосунків.

Фактори моделі відповідають концепції сталого розвитку та обґрунтовані з відповідних векторів розвитку:

- 1) економічні;
- 2) соціально-інституційні;

Їх деталізація у вигляді критеріїв оцінювання наведена в таблиці 5.2. Для більшої обґрунтованості результатів оцінки вагомість факторів та критеріїв пропонується визначити експертним шляхом.

Таблиця 5.2

Критерії оцінювання проектів інноваційного розвитку та покращення використання трудового потенціалу

№ з/п	Фактори	Критерії
1	Економічні	Забезпечується створення нових робочих місць
		Використання нових технологій, модернізація основного капіталу
		Можливість інвестиційного розвитку на всіх стадіях реалізації проекту
		Розвиток транспортної інфраструктури в регіоні при реалізації проекту
		Розвиток інноваційної інфраструктури
		Розвиток видів діяльності (галузей), пріоритетних для регіону
		Продукція є конкурентною на зовнішніх ринках
2	Соціально-інституційні	Забезпечуються інноваційні форми зайнятості (гнучкий режим робочого часу, дистанційна зайнятість)
		В техніко-економічному обґрунтуванні проекту оплата праці персоналу закладена на рівні не нижчому за середній в національній економіці
		Передбачено розвиток освітнього рівня та професіоналізму працівників
		Забезпечується використання інтелектуального потенціалу населення регіону
		Передбачені програми охорони та розвитку здоров'я працівників
		Проект дозволяє зменшити проблеми працевлаштування вразливих соціальних груп населення та залучити у виробництво соціально ізольовані групи
		Проект передбачає інформаційну взаємодію з населенням регіону та прозорість некомерційної інформації, в тому числі передбачені періодичні соціальні звіти
3	Екологічні	Проект є екологічно безпечним та / або відповідає нормативам навантаження на екосистему
		Передбачено утилізацію та / або безпечне використання відходів

Результати оцінювання будуть покладатись в основу формування пропозицій органів влади щодо інструментів фінансової підтримки у кожному випадку. Можлива схема взаємодії влади та бізнес-структур у реалізації спільних програм наведена на рис. 5.6.

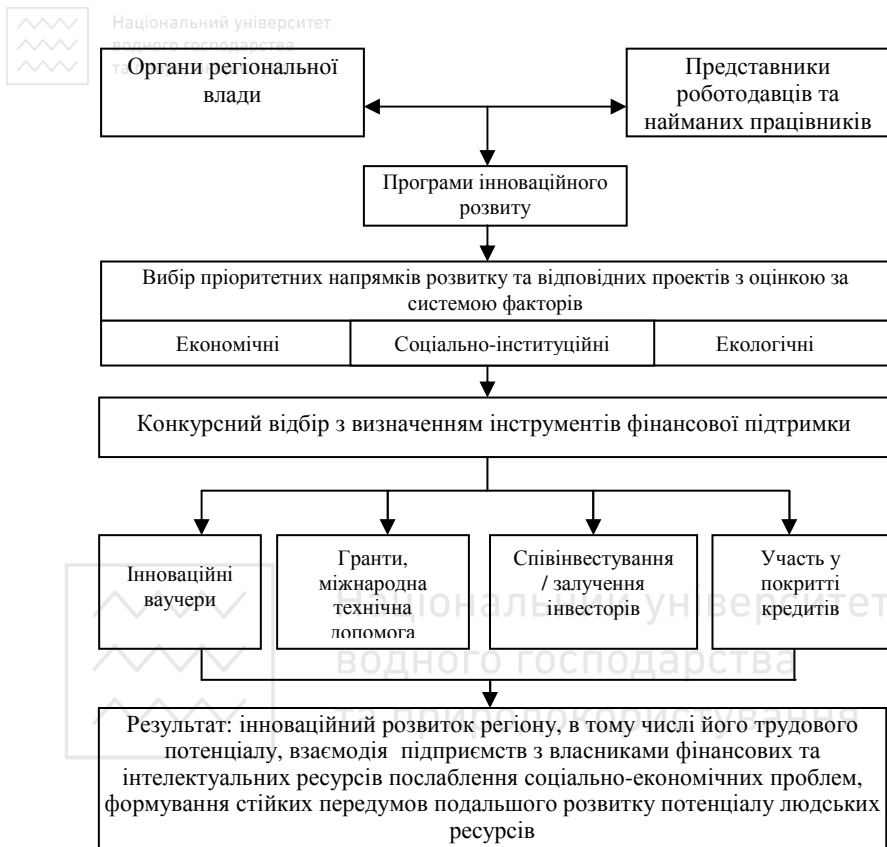


Рис. 5.6. Процес взаємодії соціальних партнерів у забезпеченні підтримки проектів інноваційного розвитку трудового потенціалу

Серед передбачених інструментів фінансової підтримки враховані лише ті, які вже доступні органам влади з власних джерел, а також створеного з цією метою Державного фонду регіонального розвитку, пропорції розподілу коштів з якого детально були описані вище (п. 5.2). Крім того, передбачено організаційне сприяння у залученні інвесторів, для чого при відповідних виконавчих органах влади створені спеціалізовані установи – регіональні агентства (центри) з інвестицій та розвитку. Щодо використання грантових коштів та міжнародної технічної допомоги, то фінансова співпраця з органами влади з метою отримання такого інструмента визначена, враховуючи існуючі пріоритети фінансування прикладних проектів розвитку регіонів, в тому числі тих, в яких забезпечуються можливості кращого використання трудового потенціалу через збільшення зайнятості. Масштабні

фінансові проекти міжнародної грантової фінансової чи технічної допомоги доступні переважно у випадку співучасті органів влади регіонального рівня. Прикладом такої взаємодії, в якій міжнародними грантодавцями стимулюється співпраця влади та місцевих громад є проекти в межах програми ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні».

Серед інноваційних форм підтримки проектів, пріоритетних з огляду на можливість кращого використання та розвитку трудового потенціалу, у схемі врахована також можливість використання інноваційних ваучерів. Ця форма співпраці влади, бізнесу та інформаційно-консультаційних центрів поки що не використовується в Україні. Але у випадку її практичної реалізації ініціатор проекту, обраного як пріоритетний в забезпеченні потреб громади, міг би отримати ваучер від відповідного органу виконавчої влади, що дозволяє отримати власнику ваучера відповідну наукову та консультативну підтримку від потрібних йому консалтингових агентств (бізнес-центрів, науково-дослідних установ, ВНЗ з дослідженнями відповідного профілю) на суму, що дозволяє оплатити необхідні консультативні, наукові чи навчальні послуги. В такий спосіб можна було б забезпечити реалізацію не лише проектів інноваційного характеру із створенням малих підприємств особами, що раніше не мали досвіду та достатнього інтелектуального потенціалу для реалізації проектної ідеї. Такий спосіб взаємодії влади та громади дозволяє отримати важливий супутній ефект – поштовх до розвитку продуктивного використання наукового потенціалу населення.

Для забезпечення співпраці за напрямками забезпечення справедливого розподілу доходів у суспільстві та посилення соціального комфорту, а також стимулювання власників капіталу до швидшої його технічної модернізації, що дозволить досягнути кращих показників продуктивності та безпеки праці, пропонується використовувати найдієвіше з економічної точки зору важелі впливу – податкові.

Щодо **посилення справедливості розподілу доходів** фізичних осіб та формування на цій основі стійких мотивів продуктивної, легальної зайнятості та комфортного проживання у своїй країні, пропонується внести зміни до шкали оподаткування доходів фізичних осіб. При цьому важливо забезпечити справжню дієвість прогресивної шкали, збільшивши як ставки оподаткування, так і їх співвідношення за групами доходів. Розуміючи, що така ідея зустрінє такий самий опір, як на етапі прийняття Верховною Радою України Закону «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» [18] у березні 2014 року, варто все-таки враховувати пріоритетність суспільних потреб. Вони, як було неодноразово підкреслено, в питанні справедливості, в тому числі розподілу доходів, знаходяться в числі найважливіших для населення.

Варто також врахувати, що для більшості населення визначені ст.6 цього закону, якою вносяться відповідні зміни до статті 167.5 Податкового кодексу,



межі доходів, завідомо є недоступними: річний дохід більше 396 прожиткових мінімумів (для працездатних осіб) фактично становить більше 40 тис. грн. на місяць. Тому 10-відсоткова різниця у ставці оподаткування (від мінімальної 15 до максимальної 25%) очевидно недостатньо згладжує таку диференціацію у рівнях доходів. Крім того, враховуючи відому в суспільстві проблему приватизації, під час якого пересічні люди фактично були витіснені з кола можливих власників об'єктів, використання яких може приносити настільки високі додаткові доходи, потреба змін у прогресивній шкалі є очевидною, принаймні в перспективі їх використання протягом періоду, за який суспільством не буде досягнуто іншого компромісу.

Зважаючи на поставлені цілі (забезпечення більшого розриву ставок оподаткування та більш стрімкого їх зростання), можна запропонувати вирішити це завдання на основі використання степеневі функції визначення ставки оподаткування. Степеневий характер залежності найбільше відповідає визначеним цілям і досить простим у використанні порівняно з іншими математичними функціями такого ж типу.

При цьому визначення ставки оподаткування може здійснюватись із залежності:

$$y = ax^c, \quad (5.2)$$

де y – податок з доходів фізичних осіб; a – статистичний параметр функції; x – доходи у відповідному податковому періоді; c – ставка оподаткування.

Вирішення математичної задачі з вибору ставки оподаткування без порушення рівноваги у надходженні бюджетних коштів можливе на основі такого балансового рівняння:

$$\sum_{i=1}^n x_{i_o} c_{i_o} = \sum_{i=1}^n x_{i_{пл}} c_{i_{пл}}, \quad (5.3)$$

де n – кількість груп за доходами; x_{i_o} , $x_{i_{пл}}$ – відповідно доходи відповідної групи населення у базовому (до змін) та плановому періоді; c_{i_o} ,

$c_{i_{пл}}$ – ставка оподаткування населення у відповідних групах доходів. У базовому періоді враховано існуючу формулу розрахунку, за якою податок розраховується як добуток ставки оподаткування та доходу.

Для полегшення користування цією функцією, доцільно переводити неперервний інтервал степеневі ставки податку у дискретний розподіл, визначивши на засадах погодженого рішення за участю усіх соціальних партнерів декілька інтервалів доходів. При цьому необхідним є забезпечення нульової ставки оподаткування для доходів в інтервалі включно до

прожиткового мінімуму, а подальший розподіл передбачити щонайменше для чотирьох груп доходів, що загалом (з урахуванням першої групи до прожиткового мінімуму) може відповідати квінтильному розподілу населення за доходами.

Крім того, у практиці використання пропонованої формули можна вводити і інші спрощення, наприклад, перехід від степеня до процента для полегшення розуміння принципу оподаткування та легкості ведення податкового обліку та звітності. Але основний принцип – прискорене прогресивне зростання ставки оподаткування, що відповідає степеневому характеру розподілу, повинен залишитись незмінним. Інші практичні аспекти удосконалення прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб можуть погоджуватись в переговорному процесі.

Для **стимулювання власників основного капіталу до прискореного його оновлення**, що дозволить продуктивніше використовувати трудовий потенціал зайнятого населення, також необхідно передбачити податкове стимулювання. У даному випадку доцільно застосовувати податкові пільги у ставці податку на прибуток підприємств. Підприємницькі прибутки обрані у якості більш доступного фінансового джерела оновлення технічної бази виробництв у зв'язку з тим, характерний для підприємств більшості видів економічної діяльності великий знос основних засобів не може бути компенсований тільки амортизаційними коштами. Враховуючи те, що на сьогодні існуючий у вітчизняного бізнесу рівень соціальної відповідальності не стимулює інвестування у виробництво, а переважно у власні заощадження та накопичення капіталу невиробничого призначення, є потреба стимулювання підприємців до технічної модернізації виробництв за рахунок інвестицій з власних прибутків.

Для цього можна передбачити підприємцям податкову пільгу у вигляді відсотка під ставки податку на прибуток, що пропорційно буде збільшуватись від обсягу здійснених з прибутку інвестицій у заміну застарілого капіталу. При цьому можливою є така схема застосування податкових пільг:

$$y = P \cdot c \cdot a, \quad (5.4)$$

де y – податок на прибуток підприємства; P – прибуток у звітному податковому періоді; c – базова ставка оподаткування; a – корегуючий коефіцієнт – частка звільненого від оподаткування прибутку.

Для узгодження частки звільненого від оподаткування прибутку до розміру інвестицій в основний капітал необхідним є погоджене рішення підприємців та центральних органів влади. Але введення таких змін необхідне, якщо ставити за мету реалізацію стратегії розвитку як трудового потенціалу, так і інших складових економічного потенціалу країни. Звичайно, запропоновані методичні засади забезпечення податкової знижки



підприємствам, що здійснюють інвестиції в основний капітал, висунуті у якості принципової пропозиції, що потребує уточнення. Зокрема, шкалу корегуючих коефіцієнтів, їх межі та податкову пільгу необхідно уточнити в процесі переговорів уряду та представниками капіталу, наприклад, Союзом промисловців та підприємців та іншими.

В останньому з пропонованих напрямків покращення суспільної взаємодії – **стимулювання органів регіональної влади до удосконалення структури бюджетних видатків та приведення їх у відповідність потребам розвитку трудового потенціалу** в регіонах, доцільним є використання принципу пропорційної участі у формуванні цільових бюджетних фондів на фінансування відповідних потреб. Зокрема, пропонується формування цільових фондів за формулою:

$$\Phi_{\text{ц}} = B_{\text{с}} + B_{\text{с}} \cdot K_{\text{пр}}, \quad (5.5)$$

де $\Phi_{\text{ц}}$ – цільові фонди бюджетування програм розвитку в регіоні; $B_{\text{с}}$ – власні видатки місцевого (регіонального) бюджету відповідного цільового призначення; $K_{\text{пр}}$ – коефіцієнт пропорційності фінансування, визначений за формулою:

$$K_{\text{пр}} = \frac{(B_{\text{ДБ}} - B_{\text{ДБ}_s})}{B_{\text{р}}}, \quad (5.6)$$

де $B_{\text{ДБ}}$, $B_{\text{ДБ}_s}$, $B_{\text{р}}$ – відповідно видатки Державного бюджету цільового призначення, видатки Державного бюджету загальнодержавного значення за відповідним видом фінансування, сумарні видатки регіональних бюджетів цільового призначення.

Дію запропонованого інструмента можна показати на прикладі однієї з потреб населення, яка була визначена в процесі власного соціологічного дослідження потреб населення в числі пріоритетних, та для фінансування якої уже передбачені відповідні бюджетні програми – стан довкілля. Цій суспільній потребі відповідає бюджетна програма «Охорона навколишнього середовища та ядерна безпека».

Проаналізувавши видатки з бюджетів усіх областей України станом на 2013 рік, та Державного бюджету на ці ж цілі, бачимо, що частина областей взагалі не виділяє кошти на такі програми (таблиця 5.3). Очевидно, що регіональні органи влади кількох областей розраховують виключно на держбюджетне фінансування підтримки власного екологічного благополуччя.



Фінансування заходів з охорони навколишнього середовища та ядерної безпеки з обласних бюджетів* та Державного бюджету[19]

Регіон / область	Видатки, грн.	Регіон / область	Видатки, грн.
АР Крим	0	Миколаївська	1 662 900
Вінницька	0	Одеська	7 290 300
Волинська	334 940	Полтавська	600 000
Дніпропетровська	299 800	Рівненська	284 300
Донецька	0	Сумська	0
Житомирська	300 400	Тернопільська	103 577
Закарпатська	333 300	Харківська	0
Запорізька	0	Херсонська	100 000
Івано-Франківська	128 000	Хмельницька	700 000
Київська	0	Черкаська	141 000
Кіровоградська	0	Чернівецька	0
Луганська	427 600	Чернігівська	160 000
Львівська	2 498 400		
Всього видатків регіонів			15 364 517
Державний бюджет України			41 059 400**

* - розраховано за результатами аналізу регіональних бюджетів, доступних на сайтах відповідних державних адміністрацій / обласних рад

** - враховані видатки розпорядників Державного агентства з енергоефективності та енергозбереження України та Енергетичного Співтовариства

Для стимулювання цього процесу пропонується планування розподілу видатків з Державного бюджету на наступний рік здійснювати із застосуванням коефіцієнтів пропорційності. Не маючи даних щодо потреб фінансування найважливіших загальнодержавних пріоритетів ($B_{ДБ}$, у формулі 5.3), у спрощеному вигляді розрахунок коефіцієнтів пропорційності на цільову програму з охорони довкілля можна здійснити наступним чином:

$$K_{np} = \frac{B_{ДБ}}{B_p}, \quad (5.4)$$

де $B_{ДБ}$ – видатки державного бюджету на енергозбереження та забезпечення енергоефективності;

B_p – сумарні видатки областей на охорону навколишнього середовища та ядерної безпеки.

Загалом на такі цілі у 2013 році регіонами виділено 15 364 517 грн., державним бюджетом – 41 059 400 грн., тоді коефіцієнт пропорційності становитиме:

$$K_{np} = 41\,059\,400 : 15\,364\,517 = 2,672.$$

Отже, на кожну гривню виділених обласних коштів, з державного бюджету надійде ще 2,672 грн.

На прикладі Рівненської області цільові фонди (Φ_{PO}) на реалізацію цієї бюджетної програми загалом з урахуванням власних коштів (284 300 грн.) та держбюджетного фінансування складуть:

$$\Phi_{PO} = 284\,300 + (284\,300 \cdot 2,672) = 1\,043\,949,6 \text{ грн.}$$

За умови зацікавленості органів регіональної влади в отриманні більшої суми цільових видатків з Державного бюджету, необхідним є усвідомлення важливості цього напрямку фінансування та передбачення в обласному бюджеті більшої суми власних видатків на відповідні цілі, що призведе до збільшення надходжень з державного бюджету при незмінному коефіцієнті пропорційності. За цим принципом регіони з більшою власною сумою видатків зможуть претендувати на пропорційно вищий розмір державної фінансової допомоги

Використання такої схеми розподілу бюджетних видатків у формуванні цільових фондів на проекти, що мають пріоритет за результатами оцінок місцевих громад, дозволить оптимізувати структуру бюджетів та привести їх у відповідність до актуальних потреб населення, задоволеність яких є основною умовою розвитку та використання трудового потенціалу.

Література до розділу 5

1. Карпенко О. О., Семиволос І. І. Організаційно-економічний механізм управління капіталом підприємства. // Водний транспорт. Збірник наукових праць. – 2013. – № 1(13). – С. 71–75.
2. Нагорна І. В. Організаційно-економічні основи формування механізму забезпечення стійкої економічної безпеки підприємства. // Ефективна економіка. – 2013. – № 6.
3. Тульчинська С. О. Функціонування організаційно-економічного механізму інноваційного процесу. // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 1(6). – С. 89–95.
4. Формування організаційно-економічного механізму управління процесом зміцнення економічної безпеки промислових підприємств [Електронний ресурс] / С. О. Черкасова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2(7). – С. 22-27. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html>
5. Шепеленко О. В., Граніш С. А. Концепція організаційно-економічного механізму управління рекламною діяльністю на споживчому ринку товарів та послуг. // Торгівля і ринок України. – 2013. – Вип. 35. – С. 35–44.
6. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудових відносинах: сутність, види, проблеми реалізації в Україні // Демографія і соціальна економіка, 2013. – № 2 (20). – С. 167–178.



7. Міщук Г. Ю. Оцінювання і суспільна мотивація розвитку та використання трудового потенціалу в Україні Монографія. – Рівне : НУВГП, 2012. – 225 с.

8. Урядовий інформаційний портал «Громадянське суспільство та влада» – Доступно з: <http://civic.kmu.gov.ua>

9. Аналітичний звіт за результатами інтеграції пілотного проекту «Автоматизована система формування пріоритетів регіональної політики м. Києва за участю громадськості» станом на 7 липня 2010 року. – Департамент регіональної політики та місцевого самоврядування Секретаріату Кабінету Міністрів України, Київ, 2010. – Доступно з: <http://civic.kmu.gov.ua>

10. Постанова КМУ № 312 від 21.03.2012 р. «Про затвердження Порядку використання у 2012 році коштів державного фонду регіонального розвитку». – Доступно з: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/312-2012-%D0%BF/para%28n8#n8>

11. Бюджетний кодекс України. – Доступно з: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

12. Авігдор Г. Законодавство держав-членів ЄС у сфері інноваційної діяльності. // Матеріали Міжнародного симпозиуму «Інноваційна політика та законодавство в Європейському Союзі та Україні: формування, досвід, напрямки наближення». – К. : Фенікс, 2011. – С. 298–349.

13. Офіційний сайт Всеукраїнської громадської організації «Асоціація платників податків України». – Доступно з: <http://appu.org.ua>

14. Концепція застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2002 р. № 538-р. – Доступно з: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/538-2002-%D1%80>

15. Стратегія розвитку системи управління державними фінансами, схвалена розпорядженням КМУ від 1 серпня 2013 р. № 774-р. – Доступно з: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/774-2013-%D1%80>

16. Офіційний сайт Рівненської обласної державної адміністрації. Департамент фінансів. Доступно з: <http://www.rv.gov.ua/sitenew/main/ua/publication/content/11043.htm>

17. Міщук Г. Ю. Проблеми впровадження програмно-цільового методу бюджетного планування в забезпеченні суспільних потреб. // Бізнес Інформ, 2014, – № 4. – С. 376–381.

18. Закон України № 1166-VII від 27.03.2014 р. «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні». Доступно з: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1166-18>

19. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» (додавки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5515-17>



ВИСНОВКИ

Соціальна відповідальність належить до низки вічно актуальних проблем, що набуває ще більшої вагомості на тлі різноманітних змін в українському суспільстві. В сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме соціальна відповідальність може і має стати об'єднуючою національною ідеєю, без якої неможливо знайти вихід із затьожної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного життя.

У трудовій сфері з притаманними їй ризиками та низькою ефективністю діалогу соціальних партнерів науково-практичне обґрунтування й ефективна реалізація концепції формування і розвитку соціальної відповідальності є одним з першочергових завдань, що потребує належного наукового обґрунтування.

У монографії запропоновано вирішення важливого науково-практичного завдання, яке полягає в поглибленні теоретико-методичних засад соціальної відповідальності у трудових відносинах та розробці науково-практичних рекомендацій щодо підвищення її ефективності. З метою попередження ризиків у трудовій сфері та компенсації їх негативних наслідків авторами запропоновано концепцію соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах. Це дозволяє забезпечити гармонійний розвиток трудових відносин, а отже попередити негативні прояви ризиків на засадах соціально відповідальної діяльності. Його ефективність значною мірою залежить від моніторингу напрямків регулювання: оплати праці, зайнятості, умов та безпеки праці, розвитку персоналу та соціальних витрат, соціального партнерства. Запропонований підхід дозволить підвищити результативність регулювання ризиків у трудових відносинах на засадах соціальної відповідальності з метою попередження конфліктності та забезпечення соціальної стабільності.

Обґрунтовані в монографії концептуальні засади соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах включають нормативно-правове, організаційне, інформаційне та ресурсне забезпечення, органи управління, порядок використання оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах та регуляторні інструменти. Їх врахування дозволить реалізувати завдання поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах у практичній діяльності суб'єктів різного економічного рівня.

В цілях оцінки соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах запропоновано інтегральний показник. До нього включено кількісні та якісні параметри, визначено стимулятори та дестимулятори, обґрунтовано нормативні значення часткових показників. Такий підхід забезпечить можливість виявлення резервів у активізації соціально відповідальних дій у трудових відносинах та ранжування



Авторами обстоюється ідея, що одним з основних напрямів реалізації соціальної відповідальності має бути державне регулювання ризиків у сфері праці. Відтак, запропоновано введення вимоги відповідності загального рівня соціально відповідального регулювання мінімально допустимому значенню, яке пропонується узгоджувати в Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні. Відповідність цьому рівню фактичного значення має бути важливим критерієм вибору партнерів. Це дозволить забезпечити вагомі конкурентні переваги для соціально відповідальних підприємств та ефективні стимули поширення соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах.

З метою підвищення ефективності соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах узгоджені соціальними партнерами пріоритети необхідно інтегрувати до Генеральної, галузевих, регіональних угод та колективних договорів України. Викладені в розділі «Соціальна відповідальність» домовленості та зобов'язання соціальних партнерів, в тому числі оцінка соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах, а також оприлюднення результатів у звітах щодо виконання угод мають стати ефективним превентивним інструментом запобігання відповідних ризиків.

Соціально відповідальне регулювання ризиків у трудових відносинах належить до умов забезпечення комфортного середовища розвитку та реалізації трудових можливостей людини у своїй країні. Задля забезпечення найповнішого врахування потреб населення та, водночас, досягнення стратегічних та операційних цілей соціально-економічного розвитку на засадах взаємодії населення та органів влади, обґрунтовано відповідний організаційно-економічний механізм розвитку та використання трудового потенціалу. В комплексі його інструментів особливо вагому роль відіграє моніторинг потреб у соціальних групах та досягнення компромісу щодо пріоритетів суспільного розвитку. З цією метою запропоновано застосування програмно-цільового методу бюджетного планування. Автори доводять, що на відміну від існуючої практики планування розподілу бюджетних видатків, сучасні реалії вимагають обов'язкового врахування незадоволених потреб населення, а також адаптації методологічних засад цього процесу до європейської практики довгострокового стратегічного планування. Поширення програмно-цільового методу бюджетного планування відповідно до результатів моніторингу незадоволених пріоритетних потреб населення в сукупності з іншими важелями організаційно-економічного впливу дозволить сформулювати інноваційну модель соціально відповідальної взаємодії. Збалансування інтересів взаємодіючих суб'єктів і найповніше задоволення їх потреб є найкращим підґрунтям партнерських стосунків та суспільного розвитку.

Класифікація методів регулювання ризиків у трудових відносинах





З'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики

Обмін інформацією та спільні консультації

Укладання колективних договорів та угод

Колективні переговори

Створення тристоронніх або двосторонніх органів з рівного числа представників сторін соціального партнерства

Участь представників сторін у роботі органів соціального

Управління фондами державного соціального страхування здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців

Спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування

Проведення консультацій з соціально-економічних та трудових питань; підготовка пропозицій з вдосконалення організації виробництва, підвищенню його конкурентоспроможності; розгляд на загальних зборах соціально-трудових питань з участю роботодавців; участь представників працівників з правом голосу в роботі органів управління підприємством

Участь працівників в управлінні підприємством

Участь у доданій вартості та в прибутках за результатами загальної діяльності та на основі відносин власності

Участь працівників у доданій вартості та в прибутку підприємства

Організація спільних дій із забезпечення виконання вимог охорони праці, проведення перевірок умов і охорони праці

Участь в розробці і реалізації політики в сфері охорони праці

Організація примирних та арбітражних процедур, запобігання трудовим конфліктам

Досудове розв'язання колективних трудових конфліктів

Розробка проектів нормативно-правових актів щодо соціально-економічних і трудових питань, проведення суспільної експертизи проектів нормативно-правових актів

Участь представників сторін в

Форми взаємодії соціальних партнерів в колективно-договірному регулюванні ризиків у трудових відносинах

Наймені працівники

Органи державного управління

Роботодавці

Форми взаємодії соціальних партнерів в колективно-договірному регулюванні ризиків у трудових відносинах

Додаток Б

Система колективно-договірного регулювання трудових відносин в окремих економічно розвинених країнах

Країна	Основа правового регулювання	Рівні та види колективних договорів	Сторони	Термін дії	Зміст	Поширення договірних норм
1	2	3	4	5	6	7
Болгарія	Трудовий кодекс 1986 р. та підзаконні акти	Національний, галузевий, територіальний, рівень підприємства	Окремий роботодавець, група роботодавців або їхня організація та відповідна профспілкова організація (первинна, об'єднання профспілок)	1 рік, сторони за взаємною згодою можуть визначити і інший термін	Регулює ті елементи трудових відносин і відносин соціального страхування, які недостатньо врегульовані імперативними нормами закону	Члени профспілки, за письмовою заявою інші працівники
Велико-британія	Колдоговори офіційно законодавством не легалізовані	Національний, галузевий, районний, місцевий, договори за професіями, рівень підприємства. Нормативні та процедурні	Адміністрація підприємства і шоп-стюарти (цехові старости) або інші регіональні комітети профспілок, голова адміністрації або галузеве об'єднання роботодавців; Національне об'єднання профспілок і Національна конфедерація роботодавців	Безстроковий та строковий	Питання заробітної плати, кадрів, забезпечення зайнятості, найму, звільнення, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, пенсійного забезпечення	Сторони, які підписали договір
Німе-ччина	Закон про тарифний договір в редакції від 25.08.1969 р.	Національний (галузевий), регіональний, виробничий. Типовий загальний та	Профспілки або їхні об'єднання, роботодавці або їхні об'єднання	Строковий (від 1 до декількох років)	Договори про загальні умови праці – регламентують тривалість робочого часу, оплату наднормових робіт, відпусток тощо); договори про заробітну плату – встановлюють заробітну плату і оклади, класи заробітної плати за регіонами тощо); спеціальні угоди про тривалість робочого часу, про оплату праці учнів тощо; положення про пенсійне забезпечення працівників від підприємств	Всі працівники
Італія	Глава третя книги п'ятої Цивільного кодексу Італії 1942 р.	Національний, галузевий, заводський	Профспілки або їхні об'єднання, роботодавці або їхні об'єднання	Як правило 1 рік	Сторони, характеристика підприємства, територія; про дисципліну праці; про права і обов'язки роботодавців і працівників; кваліфікаційні характеристики працівників; термін дії	Сторони, які підписали договір

1	2	3	4	5	6	7
Польща	Трудовий кодекс 1974р. та інші нормативні акти	Галузевий та регіональний рівень підприємства	Загальнопольська або профспілка підприємств, роботодавець або відповідний статутний орган центрального союзу або асоціації підприємств	Безстроковий та строковий (1-3 роки)	Умови трудової винагороди працівників і надання інших платежів і виплат; умови праці, права працівників, обґрунтовані характером праці в даній галузі або професії; права і форми встановлення умов техніки безпеки праці і виробничої санітарії, соціально-побутових і культурних умов; взаємні зобов'язання сторін щодо правил і форм співпраці	Всі працівники
США	Розділи 5 та 29 «Кодексу законів США»	Галузевий, регіональний, рівень підприємства	Наймані працівники та роботодавці	Строковий (1-3 роки)	Сторони, сфера дії, мета, терміни, умови праці і соціальні права працівників; «промислові відносини» між сторонами; розгляд трудових конфліктів у сезонних, зв'язку з дією договору; додаткові допомоги знаходників, безробіття, пенсійне забезпечення і медичне страхування, регулювання оплати праці, звільнення, робочий час тощо	Всі працівники окрім: тимчасових і сезонних, працівників заводської охорони, посадових осіб нижчої управлінської ланки
Франція	Кодекс законів про працю 1973 р. та інші нормативні акти	Національний, регіональний (локальний), заводський	Одна або декілька профспілкових організацій, одна або декілька професійних організацій роботодавців, або будь-яке інше їхнє об'єднання	Безстроковий та строковий	Загальні положення: здійснення профспілкових прав, організації комітетів підприємства і делегатів від підприємства; положення, в яких визначено умови праці (розмір зарплати, тривалість відпустки, оплата наднормових робіт, порядок розірвання трудового договору); положення, які регулюють взаємини сторін (порядок врегулювання трудових конфліктів, процедура примирення, розірвання договору); положення, що закріплюють гарантії працівників від колективних звільнень, інтенсифікації праці, наслідків впровадження нової техніки	Сторони, які підписали договір
Швейцарія	Титул Х Швейцарського зобов'язального закону 1911 р. (зі змінами 1971 р.)	Розподіл за рівнями відсутній	Наймані працівники або їхні асоціації, роботодавці або їхні асоціації	Не передбачено будь-яких часових меж	Умови про підписання, зміст і припинення індивідуальних трудових договорів; умови, що стосуються інших відносин між сторонами; порядок виконання вказаних умов та здійснення контролю за їхнім виконанням; контроль за здійсненням відрахувань на страхування і до інших фондів, про участь працівників в управлінні тощо	Сторони, які підписали договір, інші за письмової участі учасників

Джерело: Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования / [под ред. Т. В. Павловой, С. В. Патрушева]. — М. : ИСПРАН, 2005. — 226 с.

Основні положення галузевих угод залізничників України, Німеччини, Франції, Болгарії та Швеції

Положення 1	Німеччина 2	Франція 3	Болгарія 4	Швеція 5	Україна 6
Попередження про звільнення	Залежить від стажу: від чотирьох тижнів при стажі до 2-х років до семи місяців при стажі як мінімум 20 років. При досягненні 55-річного віку і безперервного стажу 10 р. - лише за наявності вагомих причин	Угодою не визначено	Угодою не визначено	Залежить від віку працівника та стажу роботи (від 1 до 6 міс.)	Угодою не визначено
Відпустка	До досягнення 30 - літнього віку - 26 роб. днів; після досягнення 30 - літнього віку - 29 роб. днів; після досягнення 40 - літнього віку - 30 роб. днів	28 роб. днів	При трудовому стажі до 10 років - 17 робочих днів, від 10 до 15 років - 19, понад 15 років - 21. За роботу з шкідливими умовами праці, з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка не менше 10 робочих днів	Обчислюється в календарних днях (оплачувані і неоплачувані дні) і залежить від віку працівника і розміру місячної зарплати за повний робочий час (25 - 34 дні). Щорічна відпустка продовжується на 1 день, якщо не менше третини її припадає на інший період, чим квітень-вересень за умови, що працівник працював протягом всього року	Згідно з чинним законодавством, додаткові відпустки за ненормований робочий день тривалістю до 7 календарних днів додаткові щорічні оплачувані відпустки при безперервному стажі роботи понад три роки по одному за кожний наступний рік, але не більше 3 календарних днів
Випробувальний термін	3-6 міс.	6-12 міс.	Угодою не передбачено	Угодою не передбачено	Угодою не передбачено
Звільнення від роботи	Вступ до шлюбу - 2 дні; пологи дружини - 1 день; срібне весілля - 1 день; смерть чоловіка, дитини або батьків - 2 дні; 25, 40 і 50 літній ювілей трудової діяльності - 1 день; догляд за хворим членом сім'ї (не більше трьох днів в календарному році) - 1 день (з виплатою компенсації)	Угодою не визначено	Угодою не визначено	Зі збереженням зарплати: серйозне захворювання, при якому не виплачується компенсація із страхових фондів, смерть, похорони, відкриття спадку у членів сім'ї або близьких родичів - необхідний час, включаючи час для поїздки, але не більше 9 днів в календарному році. Переїзд - не більше 3-х днів. При гострих болях і обстеженнях, при інших візитах до лікаря, в здоров'я або при тривалому лікуванні в жіночих консультаціях - необхідний час	Відпустки тривалістю не менше як 3 робочих дні зі збереженням заробітної плати у зв'язку зі смертю близьких родичів (батьки, чоловік, жінка, діти, брат та сестра)

продовження додатка Д

1	2	3	4	5	6
Соціальні питання	Забезпечення житлом, обслуговування дітей працівників, за певних умов безоплатно надаються напої та харчування, функціонують кружки здоров'я	Керівництво залізниць матеріально не бере участь у вирішенні соціальних питань працюючих. На підприємствах створюються з представників адміністрації і профспілок комітети гігієни, техніки безпеки тощо. До їхньої компетенції також входять і соціальні питання. Адміністрація виділяє щокварталу кошти у розмірі 0,2% від фонду оплати праці, які витрачаються на розсуд комітетів, але під контролем адміністрації, на вирішення економічних питань, а у розмірі 1,729% від фонду оплати праці – виключно на вирішення соціальних питань (відпочинок дітей, спорт, культура, харчування)	Забезпечується безкоштовне харчування вартістю в день не менше 1% від мінімальної заробітної плати в галузі. На соціально-побутове і культурне обслуговування роботодавець виділяє не менше 7 % від фонду оплати праці (здешевлення вартості харчування в їдальнях і покриття їх витрат, повну або часткову оплату путівок для відпочинку або лікування, виплату кредитів, оплату транспортних витрат, оплату медикаментів і медичного обслуговування, грошову допомогу працівникам, які довго хворіють і оплату їхнього лікування, одноразову грошову допомогу близьким померлого працівника тощо	Максимальний розмір компенсації за лікарське обслуговування - 12 дол. США за візит, в тому числі психологічне обстеження, а також при хірургічному лікуванні зубів. За час знаходження в лікарні працівник має право на щоденну компенсацію за лікування до 9 дол. США. Вартість ліків, придбаних під час хвороби за зниженою ціною за рецептом лікаря, компенсується роботодавцем	Матеріальна допомога на оздоровлення в розмірах і на умовах, передбачених колективними договорами, забезпечення працівників підприємств залізничного транспорту побутовим паливом; у випадку важкого захворювання оплачується повністю або частково лікування у медичних закладах; надання пенсіонерам, які вийшли на пенсію з підприємств залізничного транспорту та метрополітенів, матеріальну та іншу підтримку в межах фінансових можливостей підприємств
Оплата праці (тарифна частина)	Місячна зарплата визначається для відповідної категорії (15: від Е1 до Е11 і від АТ1 до АТ4). Віднесення за категоріями здійснюється відповідно до характеру діяльності, а не назви професії. Розмір тарифної частини зарплати визначається відповідно до таблиці, що додається до тарифної угоди і залежить від стажу роботи	Класифікація характеру праці професійних груп, окремих професій, посад складається з 35 рівнів. Класифікація складається з десяти груп, кожна з яких включає 1-3 підгрупи. Самий нижчий рівень тарифу, встановлений для тимчасового персоналу, визначений коефіцієнтом 160. Найвищим рівнем для оплати праці робітників є - 15 з коефіцієнтом - 299,1	У галузі встановлена мінімальна тарифна і почасова ставки, які перевищують загальнодержавні. За умови недостатності засобів в окремих структурних підрозділах сторони можуть домовитися про використання мінімальної зарплати. Якщо освіта працівника відповідає вимогам до виконуваної роботи, то оклад (ставка) збільшується на наступні коефіцієнти: за середню - 1,10; за середню спеціальну - 1,15; за неповну вищу - 1,25; за вищу - 1,35	Організація оплати праці включає схему штатних посадових окладів (основна зарплата), всешведську схему індивідуальних окладів, посадові надбавки і персональні надбавки за спеціальними угодами. Основна зарплата встановлюється за професійними категоріями і складається з двох рівнів розвитку (80-90% від максимального розміру) і завершального рівня. Мінімальний стаж перебування працівник на даному рівні визначається для кожної професійної групи окремо. Для молоді у віці до 18 років встановлюється так звана зарплата для початківців	Тарифна ставка (оклад) робітника 1 розряду – не менше 120 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Годинні (місячні) тарифні ставки робітникам встановлюються з дотриманням коефіцієнтів співвідношень при 6-розрядній сітці – 1,0 – 1,8, при 8-розрядній – 1,0 – 2,0. Міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці визначені згідно з додатком до угоди

продовження додатка Д

1	2	3	4	5	6
Режим роботи	Нормальна тривалість робочого дня 8 годин при п'ятигодинному робочому тижні	За режимом праці працюючі поділяються на три основні групи: 1 група - машиністи локомотивів і персонал, пов'язаний з рухом поїздів - тривалість їхнього робочого часу - 35 год. на тиждень, кількість робочих днів - не більше 6 на тиждень, а максимальна тривалість зміни - 7 год. 30 хв. Машиністи локомотивів можуть працювати 11 годин в зміну, домашній відпочинок між поїздами - не менше 14 год. 2 група - це ремонтні робітники, в т.ч., які працюють позмінно. Тривалість робочого тижня - 39 годин, нічної зміни - 35 годин (3-я зміна). За роботу в нічну зміну здійснюється доплата у розмірі 25% тарифної ставки (окладу). 3 група - працівники з ненормованим робочим днем (майстри, керівний склад, залізнична міліція)	Нормальна тривалість робочого дня - 8 годин при п'ятигодинному робочому тижні. При підсумковому обліку робочого часу години нічної роботи множиться на коефіцієнт 1,1429	Тривалість робочого тижня - 40 год. Для окремих категорій працівників: якщо графіком встановлено, що в обліковому періоді в середньому хоча б раз на тиждень робочий час закінчується в період між 23 і 05 год. і робота в цьому відрізу складає не менш 2 год., то тривалість робочого тижня - 38 год., а якщо частина робочого часу припадає на суботу або неділю - 36 год.	Тривалість робочого тижня - 40 год. Тривалість робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину - інваліда, рекомендується зменшити на одну годину на тиждень із збереженням розміру заробітної плати
Додаткові виплати (компенсації, доплати тощо)	Працівники категорій АТ1 - АТ4 отримують особливі доплати залежно від результатів діяльності підприємства і індивідуальних досягнень в розмірі не більше 20% місячної зарплати; категорій Е1 - Е4, результат діяльності яких можна об'єктивно оцінити, отримують щомісячно премію; категорій Е1 - Е11, що не підпадають під дію попереднього пункту, отримують одноразові додаткові виплати за особливі досягнення. Спеціальним додатком до тарифної угоди про винагороду визначені розміри доплати за кваліфікацію	Доплати у вигляді премій, регіональних коефіцієнтів, за характер і умови праці, за роз'їзний характер роботи тощо (всього 21 вид). Наприклад, для машиністів локомотивів вони складають в % до тарифної ставки: 15% - на маневрових роботах 17% - для машиністів - інструкторів 27% - лінійних машиністів 40% - машиністів швидкісних поїздів. Доплата за наднормову роботу: до 30 годин в місяць - 25%, понад 30 годин - 50% тарифної ставки або окладу. Доплата за роз'їзний характер роботи. За результатами роботи за рік виплачується винагорода за вислугу років в розмірі від 2% (при стажі роботи 2 р.) і до 20% (при стажі роботи більше 24 р.) від річного заробітку	За 1 год. нічної роботи - доплата не менше 25% від мінімальної годинної зарплати в галузі, для працюючих з підвищеною небезпекою - не менше 40%; при виконанні роботи за межами підприємства - годинна оплата підвищується не менше, ніж на 25%; за шкідливі умови праці: в робочі дні - 50%, у вихідні дні - 80%, в святкові дні - 110%. Щомісячна винагорода за вислугу років встановлена не менше 0,7 % окладу за рік роботи (при стажі не менш 3 р.). Додаткова винагорода у відсотках до мінімальної зарплати в країні: 15% - кандидату наук, 25% - доктору наук, 35% - члену-кореспонденту, 45% - академіку	Компенсації: за наднормову роботу та роботу в додатковий робочий час (підвищена оплата або відгул), надбавка за переїзди, за роботу в незручний час, період чергування і стану готовності, за терміновий виклик на роботу, за роботу в святкові дні, за навчання та інструктаж тощо	Надбавки за вислугу років, одноразова допомога у розмірі не грошова в середньому місячній при виході на пенсію, доплати за відзнаки, доплати та надбавки згідно з переліком в додатку до угоди

Джерело: Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран, основные институты / Э. Б. Френкель. — М. : Юрист, 2002. — 627 с.

Рівні колективно-договірного забезпечення соціальної відповідальності у трудових відносинах в економічно розвинених країнах

Рівні колективно-договірного забезпечення СВ	Документи, що регламентують колективно-договірне забезпечення	Характеристика
Міжнародний	Міжнародні рамкові договори	Укладаються між багатонаціональним підприємством та міжнародною галузевою профспілкою. Основою таких договорів є основні цінності МОП, окрім того, включають положення, які стосуються оплати праці, умов праці, повагу до людської гідності, здоров'я, безпека праці тощо. Дія договору поширюється на підприємство, хоча в окремих випадках можливе охоплення і постачальників (для прикладу: Міжнародний союз працівників-металістів, Міжнародна федерація профспілок працівників хімічної, енергетичної, гірничодобувної промисловості та Союз некваліфікованих працівників, Міжнародна федерація працівників будівництва та деревообробної промисловості).
Галуzeвий	Галуzeві кодекси	Підхід до соціальних питань за галуzeвою ознакою. Метою є дотримання мінімальних соціальних стандартів та здійснення основних соціальних заходів. Коли ці стандарти і заходи приймаються як критерії діяльності в певних галузях, то підприємствам надається можливість добровільно взяти на себе зобов'язання щодо ведення бізнесу на основі соціально відповідальних принципів (для прикладу: «Відповідальна турбота» Міжнародний союз хімічних асоціацій щодо охорони здоров'я, безпеки та захисту навколишнього середовища в міжнародній хімічній промисловості, «Кодекс ділової практики» Міжнародний союз щодо умов праці та охорони навколишнього середовища в міжнародній іграшковій промисловості, «Кодекс поведінки» Європейська Федерація профспілок Європейського текстилю та одягу щодо основних трудових стандартів у європейській текстильній та швейній промисловості, «Кодекс поведінки» Європейська федерація профспілок продовольства, сільського господарства і туризму та суміжних галузей щодо мінімальних соціальних стандартів).
Корпоративний	Корпоративні кодекси або кодекси поведінки	Правила, які підприємство встановлює для себе з метою інтеграції соціальних принципів і цінностей в щоденну діяльність. На відміну від міжнародних рамкових угод, кодекси поведінки, як правило, формуються підприємством самостійно. Хоча вони відрізняються один від одного, кодекси поведінки часто слідуєть загальним принципам: орієнтація на основні стандарти МОП у галузі праці, зв'язок з принципами Глобального договору ООН, слідування твердженням Загальної декларації прав людини, висвітлення питань щодо робочого часу та оплати праці, здоров'я, безпеки та умов праці, соціально відповідального бізнесу. Кодекси поведінки дуже корисні для підприємства в якості систематичного обліку дотримання соціальних стандартів у своїй політиці. Для цього вони повинні бути спрямовані на конкретні сфери господарської діяльності.

Джерело: Corporate social responsibility within the European sectoral social dialogue [Electronic Resource] / Malene Nordestraard // The ETUI is financially supported by the European Commission. — 2004. — 34 pp. — Mode of access : URL : <http://library.fes.de/pdf-files/gum/00305.pdf>

Основні положення окремих галузевих угод щодо регулювання ризиків у трудових відносинах

Положення угод	Угоди						
	Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 - 2012 роки	Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галужевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011 - 2013 роки	Галузева угода гірничо – металургійного комплексу України на 2011 - 2012 роки	Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009 - 2011 роки	Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007 - 2011 роки	Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011 - 2015 роки	Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Союзом хіміків України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011 - 2013 роки
1	2	3	4	5	6	7	8
Підвищення кваліфікації працівників	не рідше 1 разу на 5 років, загальні витрати визначаються колективних договорах	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше ніж 1 раз на 5 років, загальні витрати коштів на цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше, як один раз на 5 років	систематична робота для забезпечення підвищення кваліфікації, передбачення витратків на підвищення кваліфікації	не менше одного разу на 5 років, на що відраховують не менше 3% фонду оплати праці відповідного періоду
Зміни доповнення до угоди	у угоду не визначено	на переговорах протягом 10 днів з дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів з дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів з дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 7 днів з дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів з дня отримання пропозицій іншою стороною	при взаємній згоді сторін; пропозиції подаються сторонами у письмовій формі не пізніше ніж за 1 міс. / про зміни в умовах оплати праці - за 2 міс. / до їх введення в дію

продовження додатка Ж

1	2	3	4	5	6	7	8
Критерії масового вивільнення працівників	рекомендувати під час укладання відгалузевих та регіональних угод визначити критерії масового вивільнення працівників та порядок проведення такого вивільнення	під 10 і більше відсотків загальної чисельності працівників; не пізніше як за три місяці до звільнення та повідомити виборний орган профспілки	більше ніж на 10% на підприємствах з кількістю працюючих не більше 1 тис. осіб; не пізніше як за три місяці до звільнення та повідомити виборний орган профспілки	більше, як 3% працівників, проводити звільнення за умови попереднього (не пізніше, ніж за три місяці) письмового повідомлення профспілкової організації	угодою не визначено	не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій	більше 5% загальної чисельності працюючих; не менше ніж за три місяці до звільнення та повідомити виборний орган профспілки
Забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню	розробляти спільні заходи забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню	за 2 місяці до звільнення надавати за бажанням вільний час для самостійного пошуку нового місця працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше 2/3 тарифної ставки (окладу) день на тиждень	за 2 місяці до звільнення, вільний час для пошуку нового місця працевлаштування з оплатою не менше 2/3 тарифної ставки (окладу)	угодою не визначено	угодою визначено	не угодою визначено	не угодою визначено
Розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) працівника за роботу, що не вимагає кваліфікації	повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб	з 1 січня 2011 року - 1004 грн., або 6,04 грн. за годину	- не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб	на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб	не менше розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом	угодою визначено	не менш 100% законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати
Рівень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду з нормальними умовами праці	поступове наближення до середньорічної мінімальної заробітної плати	з 1 січня 2011 року - 1064 грн. розрахунку на місяць, або 6,40 грн. за годину	- не менше 105% в мінімальної заробітної плати	угодою не визначено	не менше 120% мінімальної заробітної плати	не нижче мінімальної заробітної плати	не менше 120% розміру законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати
Коефіцієнти співвідношень при 6 - розрядній сітці, при 8 - розрядній	угодою не визначено	1,0 – 2,0	1,0 – 1,81; 1,0 – 2,28	1,0 – 1,82; 1,0 – 2,39	1,0 – 1,8, 1,0 – 2,0	угодою не визначено	1,0 – 1,82

продовження додатка Ж

1	2	3	4	5	6	7	8
Збільшення частки працівників, яким нараховано зарплату в розмірі	трьох прожиткових мінімумів	угодою не визначено	трьох і більше прожиткових мінімумів працездатної особи	двох прожиткових мінімумів	угодою не визначено	угодою не визначено	вище трьох прожиткових мінімумів
Оплату праці за простої, які відбулися не з вини працівника	угодою не визначено	не менше, чим дві третини середньої заробітної плати працівника	100% тарифної ставки	не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого розряду	в розмірі 100% тарифної ставки	в розмірі середньої зарплати, але не менше тарифної ставки	не нижче двох третин тарифної ставки
Частка основної частини зарплати	угодою не визначено	не менше 70%	не менше 60%	не менше 70%	угодою не визначено	угодою не визначено	не менше 60%
Питома вага заробітної плати	передбачати у галузевих угодах, колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг	угодою не визначено	угодою не визначено	у валових витратах на виробництво в середньому за видами робіт мінімум до 30%	вживати заходів щодо збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг	угодою не визначено	у собівартості виробленої продукції не нижче 15%
Зростання середньої заробітної плати	в 2012 році - не нижче ніж на 16% порівняно з 2011 роком	фонд оплати праці збільшується не менше як на: 1,2% на кожен відсоток збільшення обсягів виробництва; 1,3% на кожен відсоток підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги; 1% на відсоток підвищення державної гарантії мінімальної зарплати та галузевих гарантій оплати праці	не менше ніж на 18% на базі підвищення ефективності виробництва	випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання обсягів виробництва	не менш як на 25% щороку	поетапне підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників	не менше ніж на 16% щорічно

продовження додатка Ж

1	2	3	4	5	6	7	8
Неповний робочий час ініціативи роботодавця	угодою не визначено	не може бути меншим половини норми робочого часу, а термін його застосування не повинен перевищувати 6 місяців	угодою не визначено	не менше ніж 32 години на тиждень, граничний термін – 3 місяці на рік	угодою не визначено	угодою визначено	не менше ніж 32 години на тиждень
Гарантії діяльності профспілок	визначаються галузевих угодах та колективних договорах	не менше ніж дві години на тиждень, а на час профспілкового навчання та надання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця; не менше ніж 0,3% фонду оплати праці; заборона звільнення протягом 1 р.	не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці; заборона звільнення протягом 2 р. після закінчення виборних повноважень	не менше 2 год. на тиждень; заборона звільнення протягом 1 р. не менше, ніж 0,5% фонду оплати праці	не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці; працівників до 200 осіб – менше 2-х вільних від основної роботи днів на місяць; при чисельності працівників понад 200 осіб – не менше 4-х вільних від основної роботи днів на місяць; навчання протягом 2–4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи	не менше 0,3% фонду оплати праці; щорічна винагорода не менше як 2 год. на тиждень, додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати	не нижче 0,3% фонду оплати праці; не менше як 2 год. на тиждень, додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати
Охорона праці	угодою не визначено	0,5% від суми реалізованої продукції, для бюджетних організацій - 0,2% від фонду оплати праці	не менше 0,6% від суми реалізованої продукції	угодою визначено	не менше 0,5% від суми реалізованої продукції, а в бюджетних організаціях – 0,2% від фонду оплати праці	не менше 0,2% від фонду оплати праці	не менше 0,5% від суми реалізованої продукції

Джерела: Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 рр. [Електронний ресурс] / Федерація професійних спілок України. — Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2010/november/151110/genugoda2010-2012p.pdf>; Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс] / Міністерство аграрної політики та продовольства. — Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11528>; Галузева угода гірничо – металургійного комплексу України на 2011 -2012 роки [Електронний ресурс] / Федерація профспілкових організацій України. — Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5784%3A-----2011-2012-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk; Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009 - 2011 роки [Електронний ресурс] / Нормативні акти для кадровиків України. — Режим доступу : http://www.kadrovik01.com.ua/index.php?option=com_laws&view=laws&layout=article&Itemid=34&law_id=224; Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007-2011 роки [Електронний ресурс] / Міністерство інфраструктури України. — Режим доступу : http://www.mtu.gov.ua/uk/ugoda_galuz/11938.html; Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки. [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України. — Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4516%3A2011-2015-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk; Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Союзом хіміків України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки [Електронний ресурс] / Міністерство енергетики та вугільної промисловості. — Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doccatalog/document?id=193091>



Шкала оцінювання показників захворюваності з тимчасовою втратою
працездатності за Є.Л. Ноткіном

Оцінка рівня	На 100 працюючих		% працівників, які хворіли
	випадки	дні	
Дуже високий	150 та більше	1500 та більше	80 та більше
Високий	120 – 149	1200 – 1499	70 – 79
Вище середнього	100 – 119	1000 – 1199	60 – 69
Середній	80 – 99	800 – 999	50 – 59
Нижче середнього	60 – 79	600 – 799	40 – 49
Низький	50 – 59	500 – 599	35 – 39
Дуже низький	Менше 50	Менше 500	Менше 35

Джерело: Столяров Г. С. Статистика охорони здоров'я: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / Г. С. Столяров, Ю. В. Вороненко, М. В. Голубчиков. — К. : КНЕУ. — 2000. — 187 с.





Назва та організаційно-правова форма суб'єктів господарювання Рівненської області, для яких здійснювався розрахунок рівня соціально відповідального регулювання ризиків у трудових відносинах в 2011 р.

Підприємство	Назва
1.	ПрАТ «Агроресурс»
2.	ПАТ «Рівнебуд»
3.	МВМ-13
4.	ЗСАТ «Плодородсадник»
5.	УДППЗ «Укропошта»
6.	КП «Рівнеелектроавтотранс»
7.	ДП «Бурштин України»
8.	ТзОВ «Рівнепобутприлад»
9.	ТзОВ «РЗВА Електрик»
10.	ДП «Любешівське УВГ»
11.	Рівненське міжрайонне управління водного господарства
12.	КП «Дубнокомуненергія»
13.	ПАТ «Рівне Азот»
14.	Костопільський районний центр зайнятості
15.	ПрАТ «РІВНЕ-БОРОШНО»
16.	ТзОВ «Опорядрембуд»
17.	ПАТ «Кузнецовський хлібзавод»
18.	ПП «Фарматон»
19.	КП «Костопількомунсервіс»
20.	ПАТ «Іскра»



Національний університет
водного господарства
та природокористування



Національний університет
водного господарства
та природокористування