

[https://www.researchgate.net/profile/Guangxi\\_Zhang/publication/226923120\\_Does\\_family\\_business\\_excel\\_in\\_firm\\_performance\\_An\\_institution-based\\_view/links/00463514cb57482fe6000000/Does-family-business-excel-in-firm-performance-An-institution-based-view.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Guangxi_Zhang/publication/226923120_Does_family_business_excel_in_firm_performance_An_institution-based_view/links/00463514cb57482fe6000000/Does-family-business-excel-in-firm-performance-An-institution-based-view.pdf)

4. Matejun, M., and Z. Mikoláš 2017. *Small business life cycle: Statics and dynamics (S&D) model. Engineering Management in Production and Services* 9 (4). [http://jem.pb.edu.pl/data/magazine/article/560/en/matejun\\_mikolas.pdf](http://jem.pb.edu.pl/data/magazine/article/560/en/matejun_mikolas.pdf).

5. Сайт державного комітету статистики – режим доступу// <http://www.ukrstat.gov.ua/>

### **3.3. Посилення ролі соціальної відповідальності бізнесу у постпандемічний період**

У 2020 р. через швидке поширення територією світу гострої респіраторної хвороби COVID-19 людство відчуло проблему незахищеності та крихкості життя, відсутності стабільності та впевненості у майбутньому в усіх сферах життя, значної залежності добробуту людини від зовнішніх чинників, на які сама людина вплинути ніяким чином не може. Звісно держава здійснює захисну функцію і гарантує виконання всіх прав і свобод людини, закріплених в Конституції країни, проте цей захист й допомога існують апріорі та носять скоріше глобальний та юридичний, ніж практичний характер та майже не відчуються людиною у її повсякденному житті. За цих умов виконання принципів соціальної відповідальності та досягнення цілей сталого розвитку покладається безпосередньо на тих суб'єктів господарювання, на базі яких людина працює або в територіальній близькості до яких проживає. Отже, бізнес має стати тим «щитом», який дозволить людині поступово відчувати себе захищеною від агресивного впливу зовнішнього середовища і на цьому підґрунті досягти максимізації продуктивної віддачі та підвищення якості життя.

Важливість та необхідність проявів соціальної відповідальності бізнесу для забезпечення світового порядку, спокою, миру та безпеки також підтверджується промовою відомого ізраїльського історика та футуролога Юваль Ной Харарі, яку він зробив на Світовому економічному форумі у Давосі в 2020 р. Серед іншого науковцем було сказано, що «Світовий порядок зараз є схожим на будинок, у

якому всі живуть, але ніхто його не лагодить. Він може протриматися ще кілька років, але якщо ми продовжимо в тому ж дусі – він зруйнується» [1]. Кадри руйнування нашого загального будинку під назвою «планета Земля» і мають стати мотивацією для запровадження все нових і більш дієвих інструментів, заходів та моделей соціальної відповідальності бізнесу, тобто важелів порятунку людства.

Зародження ідей й поглядів щодо доцільності й необхідності взяття представниками бізнесу на себе відповідальності за певні аспекти впливу власної виробничо-господарської діяльності на якість життя людини фахівці пов'язують ще з самим початком ХХ ст., коли окремі суб'єкти господарювання поступово почали змінювати свої погляди на роль людини у досягненні результатів виробничої діяльності. У той час за відсутності нормативно встановлених вимог до організації виробництва окремі роботодавці за власної ініціативи почали здійснювати роботи з покращення умов та унормування організації праці для своїх працівників, що дало позитивний результат у вигляді зростання рівня продуктивності праці й збільшенні прибутковості діяльності підприємства. Підтвердженням цього твердження виступають наукові праці М. Хілда (М. Heald), засновника наукової концепції соціальної відповідальності бізнесу, в яких він доводить, що у період 1900-1920 рр. головний пріоритет бізнесу змістився з техніко-технологічних складових на людський фактор і тим самим проявив себе новий тип поведінки роботодавця та товаровиробника [2; 3]. Тобто у діловому середовищі поступово відбулося формування соціально відповідальної поведінки по відношенню до власного працівника.

Закріпленню й поширенню соціально відповідальної поведінки у діловому середовищі у 20-ті роки ХХ ст. сприяло прийняття Міжнародною організацією праці (далі – МОП) на світовому рівні мінімально допустимих норм праці. Так, першими Конвенціями, які було прийнято цією організацією на першій Генеральній Конференції, яка пройшла у Вашингтоні США 29 жовтня 2019 р., були документи, що проголошували нормативні вимоги до тривалості робочого часу, організації праці жінок та дітей на промислових підприємствах, табл. 3.4 [4].

Таблиця 3.4.

Основні нормативні вимоги МОП, прийняті у 1919 р., що формують межі соціальної відповідальності бізнесу

Документ	Основна нормативна вимога, що має відношення до соціальної відповідальності бізнесу
1	2
<p>Конвенція №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень  <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text</a></p>	<p>Тривалість робочого часу осіб, зайнятих на будь-якому державному або приватному промисловому підприємстві чи в будь-якому з його філіалів, крім підприємств, на яких працюють тільки члени однієї родини, не може перевищувати 8 год. на день і 48 год. на тиждень, за винятком:</p> <p>а) осіб, які виконують функції спостереження або управління, та до осіб, чия робота вимагає конфіденційності;</p> <p>б) якщо за законом, звичаєм чи угодою тривалість робочого часу один чи більше днів на тиждень менша ніж 8 год., тоді обмеження щодо 8 год. може бути перевищено в інші дні тижня з дозволу компетентного органу або за згодою за умови, що в жодному з випадків, передбачених цим пунктом, щоденне обмеження відносно 8 год. не буде перевищено більше ніж на одну годину;</p> <p>с) коли працівники зайняті позмінно, дозволяється завантажувати їх більше ніж на 8 год. у будь-який один день та на 48 год. у будь-який один тиждень, якщо середня кількість годин за 3 тижні або менший період не перевищує 8 год. на день і 48 год. на тиждень</p>
<p>Конвенція №3 про працю жінок до та після пологів  <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text</a></p>	<p>На всіх промислових або торгових підприємствах, державних або приватних, та на їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті члени однієї родини, жінці:</p> <p>а) не дозволяється працювати протягом шести тижнів, що йдуть за пологами;</p> <p>б) надається право залишити роботу, якщо вона надасть медичне свідоцтво, що засвідчує, що вона народить, ймовірно, протягом найближчих шести тижнів;</p> <p>с) надається за час відсутності на роботі відповідно до пунктів а та б допомога, достатня для утримання її та дитини у здоровому стані; ця допомога виплачується або з державних коштів, або з коштів системи страхування, та її точний розмір визначається компетентним органом влади країни, а як додаткова допомога вона має право на безоплатний догляд лікаря або акушерки; помилка лікаря при визначенні передбачуваної дати пологів не може позбавити жінку таких виплат, які їй надаються з дати, зазначеної у медичному свідоцтві, до дати пологів;</p> <p>д) принаймні, якщо вона годує дитину грудьми, для цього надаються дві півгодинні перерви на день у робочий час</p>

Конвенція №4 про працю жінок у нічний час <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_080#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_080#Text</a>	Жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботі в нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або в філіях таких підприємств, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини
Конвенція №5 про мінімальний вік прийняття дітей на роботу в промисловості <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_109#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_109#Text</a>	Діти молодші чотирнадцяти років не приймаються на роботу і не виконують роботи на жодному з державних або приватних промислових підприємств або будь-якій його філії, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини
Конвенція №6 про нічну працю підлітків в промисловості <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text</a>	Підлітки молодше вісімнадцяти років не використовуються на роботах у нічний час на державних та приватних промислових підприємствах або у філіях таких підприємств, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї родини. Виключення: На промислових підприємствах підлітки, які досягли шістнадцятирічного віку, можуть використовуватися в нічний час на роботах, які в силу характеру виробничого процесу мають проводитися безперервно вдень та вночі

*Джерело: систематизовано на основі [4]*

Положення перелічених Конвенцій навіть за умови, що національна влада не здійснила процедуру їх ратифікації, стали контурами для формування соціально відповідальної поведінки бізнесу в країнах-учасницях МОП. Крім того, положення Конвенцій МОП, яких на сьогоднішній день прийнято вже 189, лежать у основі формування сучасних національних систем соціально-трудова відносин та моделей соціальної відповідальності бізнесу.

Масові прояви соціально відповідальної поведінки підприємців на практиці науковці пов'язують із серединою ХХ ст., коли в США підприємці почали активно реалізовувати благодійні проекти соціальної спрямованості. Прояви соціально відповідальної поведінки підприємців у той час не носили систематичного характеру, не пов'язувалися з основним видом діяльності підприємства та ґрунтувалися виключно на принципах благодійності й меценатства.

У наступні роки розуміння змісту соціальної відповідальності бізнесу змінювалося та набувало нових ознак, характеристик та сфер поширення, що сформувало її концепцію та відповідну модель. Так, у 80-ті роки ХХ ст. соціально відповідальна поведінка бізнесу починає тісно поєднуватися з виробничо-господарською діяльністю підприємств, кінець ХХ ст. характеризується поширенням практики здійснення бізнесом соціальних інвестицій та погодження дій із

владою регіону і країни у напрямі підвищення якості та рівня життя населення, початок 20-х років ХХ ст. пов'язаний з суттєвим розширенням сфери соціальної відповідальності бізнесу та спрямування зусиль на розв'язання проблем у різних сферах життєдіяльності людини, що існують на планеті [5].

На практиці поступово сформувалося три моделі соціальної відповідальності бізнесу. Перша модель, або теорія корпоративного егоїзму, є традиційною та заснована на працях М. Фрідмана. У своїх працях М. Фрідмен наводить постулати, які сформували зміст цієї моделі соціальної відповідальності: головною метою функціонування бізнесу є максимізація зусиль керівництва щодо отримання та нарощування прибутку, корпорація належить своїм акціонерам та вона не зобов'язана робити щось позитивне й корисне для суспільства в цілому [6]. При цьому модель орієнтується на максимальне задоволення потреб працівників і акціонерів підприємства і саме в цьому проявляється його соціальна відповідальність. У постпандемічний період орієнтація на цю модель соціальної відповідальності є особливо доречною при невеликих масштабах бізнесу, що має стати умовою його збереження та максимального захисту всіх груп працівників і членів їх родин.

Друга модель, а саме теорія корпоративного альтруїзму, розширює межі попередньої моделі та трактує зміст корпоративної соціальної відповідальності як добровільні зобов'язання у напрямі покращення життя людини у суспільстві. В основу моделі покладено ідеї, що сповідаються Комітетом з економічного розвитку США (Committee for Economic Development) [7]. В якості прояву соціально відповідальної поведінки тут можуть виступати мінімізація всіх видів негативного впливу на навколишнє середовище; підвищення ефективності використання ресурсів на всіх етапах життєвого циклу продукту; скорочення інтенсивності викидів парникових газів; ефективне управління водними ресурсами; управління циркуляцією біоресурсів; програми адаптації до зміни клімату на планеті; надання досвіду і технологій задля розв'язання екологічних проблем у світі; подолання наслідків природних стихійних лих та катастроф; переробка й утилізації власних продуктів з метою захисту і збереження лісів, водних басейнів та корисних копалин; програми розширення доступу та покращення якості охорони здоров'я у світі; технологічне інноваційне озброєння світових лідерів у дослідженнях з охорони здоров'я тощо [8]. Орієнтація представників крупного

бізнесу розвинених країн світу на використання саме цієї моделі у постпандемічний період дозволить максимально скоротити негативні наслідки та ризики, з якими щоденно стикається суспільство.

Третя модель, що має назву теорія розумного егоїзму, представляє собою змішану модель та характеризується дозованим вкладом компаній у покращення якості життя людини через охорону навколишнього середовища при обов'язковому виконанні зобов'язань перед власним персоналом із наданням їм потужного соціального пакету.

Соціально відповідальна поведінка суттєвим чином впливає й навіть визначає рівень репутації компанії на ринку. У 2021 р. за результатами щорічного дослідження у сфері корпоративної репутації Global RepTrak-100 міжнародним репутаційним лідером стала компанія The Lego Group (Данія) [9]. Рейтинг будується на дослідженнях соціально відповідальної поведінки компаній світу консалтинговою компанією The RepTrak Company. Датський виробник конструкторів другий рік підряд утримує першу позицію у цьому рейтингу. Цього року до п'ятірки лідерів також ввійшли компанії Rolex, Ferrari, The Bosch Group та Harley-Davidson Inc. До десятки лідерів входять компанії Canon Inc., Adidas AG, The Walt Disney Company, Microsoft Corp. та Sony Group Corp.

Соціально відповідальна стратегія компанії Lego пов'язана з наміром повного переходу на екологічне й циклічне виробництво. Щорічно компанія використовувала до 100 тис. т пластику для створення своєї продукції, який тепер замінять використаним пластиком, що скоротить навантаження на планету, знизивши шкідливі викиди. До 2030 р. керівництво Lego планує налагодити виробництво з екологічно чистих матеріалів усіх основних продуктів. Компанія збирається витратити 400 млн дол. США протягом трьох років, щоб запуснути в продаж Lego із переробленого пластику. Крім того Lego запускає такі екологічні ініціативи, як повторна переробка пластику, розроблення альтернативних матеріалів для виробів, перехід на відновлювальні джерела енергії (використання енергії вітру), поступова відмова від поліетиленової упаковки тощо [10].

Представники українського соціально відповідального бізнесу також досить активно долучилися до боротьби з коронавірусом в країні. Так, НАК «Нафтогаз» протягом 2020 р. спрямувала понад 12,0 млн грн. для закупівлі засобів індивідуального захисту та інших захисних матеріалів медикам з десяти областей України, компанії

ДТЕК та «АрселорМіттал Кривий Ріг» у межах соціально відповідального інвестування закупили та передали апарати штучної вентиляції легень та кисневі концентратори лікарням України, компанія ДТЕК у грудні 2021 р. на суму 1 млн грн. передала комп'ютерне обладнання НТУ «Дніпровська політехніка» для забезпечення безперервного й безпечного навчального процесу [11; 12]. Крім того компанії з перших днів карантину застосували дистанційну форму роботи для офісного персоналу й вахтовий метод для робітничого персоналу, що дозволило досягти максимальної ізоляції працівників. На високому рівні дотримуються санітарно-гігієнічні норми на всіх робочих місцях, проводилося ПЛР-тестування на коронавірус, що дозволило максимально захистити персонал від зараження та поширення інфекції.

Наведені приклади соціально відповідальної поведінки українських компаній, що демонструють в дії модель корпоративного альтруїзму, за часів пандемії не є вичерпними, проте їх не так багато. Більшість же суб'єктів господарювання України дотримуються принципів, на яких побудовано концепцію теорії корпоративного егоїзму, в межах якої намагаються досягти максимальних зусиль при досить невисоких рівнях прибутковості й низьких фінансових можливостях, які через пандемію суттєвим чином скоротилися. Проте, щоб зберегти довіру населення, підвищити бренд роботодавця на ринку та мати змогу залучати найбільш талановитих й високопрофесійних фахівців з ринку праці, компанії мають і надалі докладати значних зусиль для створення безпечного й якісного середовища для проживання людини. Лише на таких засадах й спільними зусиллями вдасться зупинити руйнування нашого спільного «будинку».

### ***Перелік використаних джерел:***

- 1. На порозі штучного інтелекту: не станьте зайвими людьми. Юваль Ной Харарі, промова у Давосі, 24.01.2020. URL: <https://radiolemberg.com/ua-articles/ua-allarticles/na-porozhi-shtuchnoho-intelektu-ne-stante-zayvymy-lyudmy>.*
- 2. Heald M. The Social Responsibilities of Business. New York, 1998. 348 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781351317368>*
- 3. Heald M. The Social Responsibilities of Business: Company and Community, 1900-1960. Journal of Business Ethics. 1991. №10 (1). Pp. 71-75.*

4. *International Labour Organization*. URL: <https://www.ilo.org>.

5. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. №4. С. 5-26.

6. Friedman M. *Inflation and Unemployment: Nobel Lecture*. *Journal of Political Economy*. 1977. Vol. 85, pp. 451-472.

7. *Committee for Economic Development*. URL: <https://www.ced.org/>.

8. Polyakov M.V. *Positive impact of international companies on development of knowledge economy*. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. Vol. 15, Issue 2. P. 81-89.

9. 2021 *Global RepTrak 100*. URL: <https://www.reprtrak.com/rankings/>.

10. Іграшкові цеглинки Lego виготовлятимуться із екологічних матеріалів. <https://ecolog-ua.com/news/igrashkovi-ceglinki-lego-vigotovlyatimutsya-z-ekologichnih-materialiv>.

11. Як працює українська корпоративно-соціальна відповідальність видобувного сектору в умовах карантину? *Громадський простір*. 17.11.2020. URL: <https://www.prostir.ua/?news=yak-pratsyuje-ukrajinska-korporatyvno-sotsialna-vidpovidalnist-vydobuvnoho-sektoru-v-umovah-karantynu>.

12. За підтримки ДТЕК у студентів НТУ «Дніпровська політехніка» з'явилася нова комп'ютерна техніка. Офіційний сайт компанії ДТЕК. Медіа-центр. Новини. URL: <https://dtek.com/media-center/news/pri-podderzhke-dtek-u-studentov-ntu-dneprovskaya-politekhnika-poyavilas-novaya-kompyuternaya-tekhnika/>

### **3.4. Вплив пандемії COVID-19 на ринок праці та адаптаційні заходи компаній**

Пандемія COVID-19 суттєво вплинула на ринок праці в світовому масштабі. У 2020 р. падіння світового ВВП становило близько 4,5%, у 2021 р. згідно прогнозу МВФ передбачається скорочення ВВП на 5,4% [1]. Короткостроковими наслідками стали стрімке зростання безробіття та зміна підходу до організації праці в більшості компаній. В той час, коли мільйони людей були звільнені або втратили роботу, праця інших працівників була визнана як критично необхідна, що не підлягає переведення у формат