

УДК 331.5

*Швець П.А.,  
кандидат економічних наук,  
старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник,  
Інституту демографії та проблем якості життя  
Національної академії наук України*

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Проблеми соціальної відповідальності стають все більш актуальнішими для нашої держави. Це пов'язано з різними факторами, такими як глобалізація економіки, розвиток інтелектуальної праці, еволюція трудових відносин. Виконання законів і норм, встановлених національним законодавством, має бути базовим принципом соціальної відповідальності для всіх суб'єктів господарювання. Це не лише моральний обов'язок бізнесу, але й вимога, яку мають контролювати державні органи. Якщо ж роботодавці дбають про своїх працівників, споживачів, громаду та довкілля понад встановлені законом норми, то в цьому випадку можна говорити про розширений рівень соціальної відповідальності.

На жаль, Україна стикається із численними викликами до розвитку соціальної відповідальності: соціально-економічна криза внаслідок збройної агресії з боку російської федерації, недостатня розвиненість ринкових й соціальних інститутів як базису формування корпоративної відповідальності бізнесу, ігнорування або обмежене невиконання чинного законодавства роботодавцями, що проявляється в соціально-трудої сфері країни в недотриманні соціально-правових та трудових прав працівників, низькому рівні оплати праці, заборгованості з виплати заробітної плати та низьким витратам з боку бізнесу в охорону праці, здоров'я працівників і професійний розвиток [1].

Досвід практик бізнесу та оцінки фахівців показують [3], що значна частина української економіки бере участь у соціальних волонтерських проектах, спрямованих на підтримку населення та вирішення екологічних проблем, спричинених воєнними діями. Крім того, розроблено ефективні методи управління соціальними проектами, створено різноманітні фонди співпраці, в яких беруть

участь як вітчизняні, так і міжнародні компанії. Більшість вітчизняних компаній активно підтримують країну та її громадян, беручи на себе фінансові та соціальні зобов'язання. Згідно з дослідженням Центру «Розвиток КСВ», більше 80% українських компаній впроваджують підходи КСВ або дотримуються її принципів, однак тільки половина з них мають затверджені стратегії корпоративної соціальної відповідальності [4].

Сьогодні в Україні важливо розвивати соціальну відповідальність не лише для забезпечення виживання компаній та допомоги їх працівникам в умовах війни, а й з точки зору економічного і соціального розвитку. Взаємодія бізнесу зі своїми зацікавленими сторонами, серед яких пріоритетне місце належить його працівникам, є ключовою у реалізації соціальної відповідальності. Працівники виступають як основний ресурс, що безпосередньо впливає на діяльність, розвиток та досягнення стратегічних цілей підприємства. Соціальна відповідальність перед найманим персоналом проявляється у забезпеченні справедливої та своєчасної оплати праці, забезпеченні безпеки на роботі, наданні соціальних пільг та виплат, підтримці професійного зростання, захисті трудових прав та відповідності нормам трудового законодавства. Крім того, створення умов для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, зокрема, з урахуванням сімейних та громадянських обов'язків, є складовою внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу. Такий підхід спрямований на підвищення якості та рівня життя працівників і сприяє покращенню умов праці [2].

Розвиток соціальної відповідальності у сфері праці передбачає вжиття ряду заходів, таких як встановлення ефективної державної регулятивної політики (зокрема, оподаткування надзвичайних прибутків, соціальний моніторинг, детінізація економіки, боротьба з корупцією та відновлення довіри до державних інститутів), підготовка кваліфікованих кадрів відповідно до потреб ринку праці через професійну освіту, дотримання роботодавцями норм трудового законодавства (включаючи адекватну оплату праці, соціальний захист, безпеку на роботі, навчання та професійний розвиток), впровадження соціально свідомого управління в організаціях, а також підвищення соціальної свідомості працівників як активних учасників соціального діалогу.

Доцільним є також є запровадження обов'язкових квот для людей з обмеженими можливостями, якщо це безпечно для їхнього життя, та створення внутрішнього пенсійного фонду для працівників шляхом збору відсотків від їхньої зарплати й формування особистих фінансових накопичень. З метою збільшення лояльності працівників важливим аспектом соціальної відповідальності бізнесу в соціально-трудої сфері є поширення обов'язкового медичного страхування. Ці заходи, регульовані державою, сприятимуть поступовому зростанню рівня соціальної відповідальності з роками і поширенню її на всі рівні підприємств, що сприятиме визнанню соціальної відповідальності як невід'ємної складової корпоративної культури [5].

### **Список використаних джерел:**

1. Букресва Д.С., Денисенко К.В. (2022) Соціальна відповідальність бізнесу як основа забезпечення ділової активності підприємств: євроінтеграційний аспект. Економіка та суспільство. Вип. 38. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-52>
2. Зварич Р., Гомотюк В., Рівіліс І., Дейнека Ю. (2022) Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент міжнародного корпоративного менеджменту в умовах кризи. Вісник економіки. Вип. 2. С. 142-156. <https://doi.org/10.35774/visnyk2022.02.142>
3. Червінська Л., Червінська Т., Каліна І., Коваль М., Шуляр Н., Чернишов О. (2023) Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. Том 6 (53). 405-416. <https://doi.org/10.55643/fcaptr.6.53.2023.41873>
4. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». <http://csr-ukraine.org/>
5. Юрик Н., Краузе О. (2023) Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці. Публічне адміністрування та національна безпека. №4. <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-4>