

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВИЙ ВАЖЕЛЬ ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

*Л. Г Соляник, к. е. н., доцент, ДВНЗ «Національний гірничий університет», l.g.s@ua.fm*

У статті виявлено основні тенденції розвитку соціальних процесів і соціальних ризиків в Україні, визначено роль соціальної відповідальності бізнесу у забезпеченні сталого розвитку країни. Окреслено умови для створення дієвого механізму забезпечення соціальної відповідальності бізнесу в умовах посилення глобалізаційних впливів та інтеграції України в ЄС.

**Ключові слова:** концепція сталого розвитку, парадигма соціальної відповідальності бізнесу і влади, колективні договори, соціальний захист працівників, організаційно-економічний механізм оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнесу.

**Постановка проблеми** Сучасні тенденції розвитку світової спільноти характеризуються масштабними соціо-екологічними та економічними трансформаціями під впливом науково-технічного та соціального прогресу, який знайшов відображення майже у всіх сферах людської діяльності. Поряд із позитивними тенденціями в соціально-економічному розвитку цивілізаційний світ постійно зіштовхується з глобальними проблемами та загрозами, ймовірність яких зростає на зламі тисячоліть. Так, диспропорції у світовій фінансовій системі призвели до глобальної економічної кризи та уповільненню темпів росту світової економіки.

Осмислення людством постійно накопичуваних небезпек і ризиків у всіх сферах його життєдіяльності призвело до створення концепції сталого розвитку як основи для існування світової спільноти, яка визначає принцип еволюції всієї природи, та основної теорії соціальної політики держави в умовах глобалізації. Саме перехід до сталого розвитку повинен забезпечити збалансоване розв'язання проблем соціально-економічного розвитку, збереження сприятливого навколишнього середовища і природно-ресурсного потенціалу, задоволення потреб теперішнього часу й майбутніх поколінь людей. Перехід до сталого розвитку потребує скоординованих дій у всіх сферах життя суспільства, адекватної переорієнтації соціальних, економічних і екологічних інститутів держави, регулятивна роль яких в окреслених перетвореннях – основоположна. Найважливіше значення в створенні методологічної і технологічної основи цих перетворень належатиме науці. Ключовою ідеєю

концепції сталого розвитку є забезпечення високого рівня життя населення, що передбачає гармонійний розвиток економічної, екологічної та соціальної сфери.

Відповідно до принципів сталого розвитку, вироблених на Конференції ООН, в кожній країні має передбачатися реалізація комплексу заходів, спрямованих на збереження життя і здоров'я людини, розв'язання демографічних проблем, боротьбу зі злочинністю, викорінювання бідності, зміну структури споживання і зменшення диференціації в прибутках населення. А соціальна відповідальність визначена світовим співтовариством як один з ключових важелів впровадження сталого розвитку, що має правове оформлення шляхом створення міжнародних стандартів ISO 26000, ISO 14000, ISO 9001:2000, Глобального договору ООН та інших.

Сьогодні національна економічна система України є досить інтегрована у світове господарство, але водночас українська економіка є структурно деформованою й неефективною, що стримує впровадження моделі сталого розвитку суспільства. Вітчизняна система господарювання, як і раніше, орієнтована на досягнення фінансових результатів, а не на соціальну перспективу. Низькі рейтинги України у міжнародних порівняннях, за оцінками експертів, підтверджують невисокий рівень соціальної відповідальності в системі державного управління й суспільних відносин, обумовлений дією соціокультурних й духовно-моральних чинників. Відсутність загальної відповідальності несе серйозні загрози національній безпеці країни. Об'єктивно необхідні позитивні

трансформації для економіки та місцевого самоврядування, соціалізація економіки на основі впровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях шляхом модернізації державного управління й впровадження європейських механізмів регулювання суспільних відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній економічній науці проблеми соціального розвитку на державному й виробничому рівнях в умовах глобальних впливів, зміцнення фінансової бази місцевого самоврядування на основі посилення соціальної відповідальності бізнесу входять до кола наукових інтересів багатьох учених, серед яких В. Геєць, О. Амоша [1], Е. Лібанова [2], О. Новікова [1]. та ін.

На сучасному етапі є багато наукових досліджень і публікацій щодо розвитку національної економіки, але соціальним чинникам, вдосконаленню механізму становлення соціальної відповідальності та фінансового забезпечення соціального розвитку на виробничому рівні приділяється недостатня увага.

**Формулювання мети статті.** Основна мета дослідження полягає у комплексній оцінці соціальних ризиків та проблем в гірничо-металургійному комплексі України, визначення ролі соціальної відповідальності бізнесу для забезпечення його економічного розвитку. На основі виявлених тенденцій та закономірностей протікання соціальних процесів в досліджуваних галузях визначено механізм забезпечення соціальної відпові-

дальності бізнесу відповідно до міжнародних стандартів в контексті розробки ефективної стратегії розвитку гірничо-металургійного комплексу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Промисловий комплекс України має потужну матеріально-технічну базу. У комплексі в 2013 році працювало понад 2,6 млн працівників (близько 18% зайнятого населення України), створювалося близько 26% ВВП. Важка промисловість формувала понад 80 % загальної вартості реалізованої продукції промисловості, в тому числі на машинобудування припадало 11–13 %. В структурі промисловості найбільшу питому вагу займають чорна металургія, машинобудування, електроенергетика, хімічна та харчова промисловості. Станом на 2013 рік 66,3% обсягу промислової продукції припадало на продукцію переробної промисловості, 22,7% – на продукцію електроенергетики і 11% – на продукцію добувної промисловості. Частка експорту промислової продукції у валовому внутрішньому продукті становить близько 40 %, проте його структура незадовільна через переважання сировинної складової, яка перевищує 60 %. Продукція високотехнологічних та наукоємних галузей у загальному обсязі становить лише 15 %.

Негативні тенденції у розвитку промисловості з кожним роком посилюються, про що свідчить статистичні показники, наведені на рис. 1.

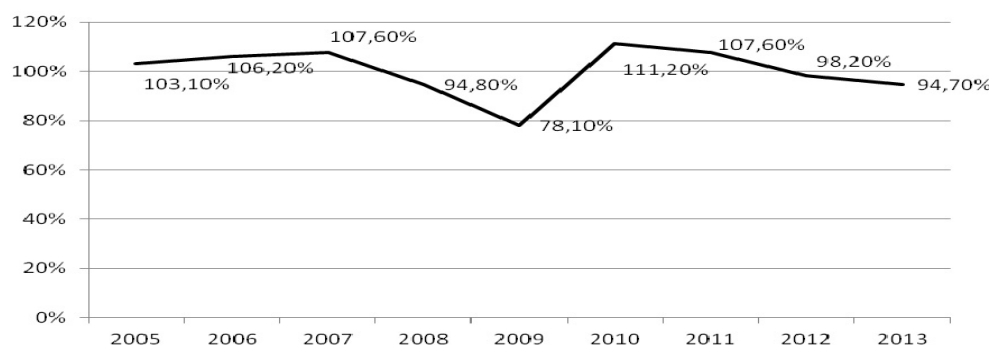


Рис. 1. Індекси промислової продукції в Україні за 2005–2013 рр. Розроблено за: [3,4]

Аналіз статистичних даних розвитку промисловості України показав присутність двох чітко виражених циклів (рис. 2). Так, період з 2005 року по 2007 рік – це фаза під-

йому, період з 2008 року по 2009 рік – фаза рецесії (підфаза краху/гострої кризи й спаду). А роки з 2009 по 2013 показують хаотичний розвиток промисловості.

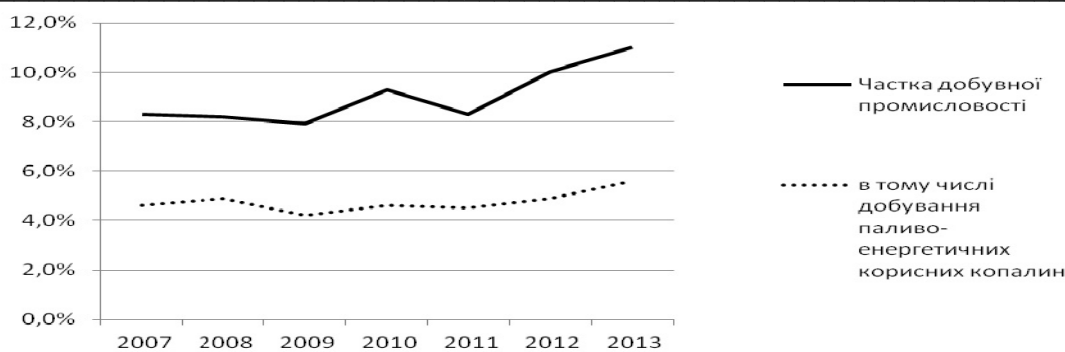


Рис. 2. Частка добувної промисловості і добування паливно-енергетичних копалин у загальному обсязі промисловості. Розроблено за: [3,4]

Подібні тенденції характерні і для розвитку добувної промисловості, частка якої зросла з 8,3% у 2007 році до 11% у 2013 році.

Хоча підприємства промисловості й отримують значні прибутки, але рентабельність продукції за останні роки не перевищує 3–6%, а понад 44% промислових підприємств у 2012 році були збитковими. Отримання прибутку підприємством є визначальним критерієм його діяльності та найбільш загальною характеристикою результативності діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання. Як відомо, збиткові підприємства не мають шансів на виживання та сприяють накопиченню у суспільстві соціальних проблем й ризиків, обумовлених стійкими тенденціями до скорочення кількості найманих працівників у промисловому комплексі України. Багато вітчизняних підприємств є штучно збанкрутними з причин неефективної податкової, інвестиційної, дивідендної політики. Слід зауважити, що і до теперішнього часу в Україні частина ВВП приходить на тіньову економіку, а багато працівників у сфері ремонтно-будівельного, торговельного, транспортного та інших видів бізнесу не декларують доходи та не мають соціального захисту. Прибуток не став основною метою діяльності багатьох компаній, які належать анонімним холдингам і переслідують інші цілі (монополізацію грошових потоків та присвоєння вартості основних активів), що обумовлює існування неефективного виробничого менеджменту, не націленого на впровадження наукомістких технологій та тіньової економіки. Так, за оцінками фахівців, частка тіньової економіки в Україні за видами діяльності складає: в торгівлі – 45%, у виробництві – 40% [3]. Все це є свідченням

відсутності ефективного механізму забезпечення соціальної відповідальності бізнесу та влади в Україні.

Оскільки в структурі промисловості України велику питому вагу займають галузі важкої індустрії, особливо металургія і вугільна промисловість, дослідження соціальних процесів та ризиків проведемо саме на основі цих галузей.

Світовий досвід сформував певні критерії, відповідність яким дозволяє визначити окрему організацію як соціально відповідальну:

- добросовісна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавства;
- виробництво та реалізація якісної продукції;
- реалізація корпоративних програм підвищення фаховості співробітників;
- реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;
- реалізація корпоративних програм морального стимулювання персоналу;
- реалізація благодійних і спонсорських проектів;
- участь у формуванні позитивної суспільної думки про бізнес.

Перехід до ринкових відносин, реформування системи влади в Україні призвели до ситуації, коли на місцевому рівні існують і, на жаль, реально протистоять один одному дві сили: підприємці та решта населення. У суспільстві виділився прошарок відносно заможних людей і позначилося певне протистояння між цим прошарком і основною масою населення. Обидві сторони поводять себе не зовсім коректно, що спричиняє соціальну напруженість у суспільстві. Підприєм-

ці часто практикують приховування прибутків від оподаткування, намагаються діяти «у тіні», необгрунтовано завищують ціни на продукцію і послуги, затримують заробітну плату найманим робітникам тощо, порушуючи основні принципи соціальної відповідальності. Це, відповідно, викликає негативну зворотну реакцію працівників. Особливо ці диспропорції проявляються у галузях економіки, де активно відбуваються процеси інституціональних перетворень, таких як вугільна та металургійна промисловість. Тому наші дослідження щодо оцінки дії механізму забезпечення соціальної відповідальності бізнесу відповідно до міжнародних стандартів проведемо в контексті оцінки ефективності стратегії розвитку гірничо-металургійного комплексу.

Нинішній стан гірничо-металургійного комплексу України характеризується технологічним відставанням порівняно з розвинутими країнами Європи та світу, відсталою структурою виробництва, недосконалістю структури металопродукції. Як відзначають фахівці, лише третина технологічних схем металургійних процесів в Україні відповідає світовим показникам, що обумовлює значне відставання за основними техніко-економічними показниками від металургії розвинутих країн. Такі негативні тенденції розвитку спостерігаються і в добувній промисловості України, основними з яких є повільні темпи реструктуризації та інституційних перетворень в галузі, низький рівень інноваційної активності та інноваційного розвитку, що спричиняє низьку економічну ефективність підприємств галузі.

У сучасних умовах функціонування металургійної та добувної галузей України в

значній мірі залежить від світових тенденцій розвитку. Так, у металургійній галузі у світовому просторі простежуються значні зміни у сферах впливу. При скороченні виробництва у країнах ЄС та СНД відбулося зростання обсягів виробництва у країнах Близького Сходу, Китаї, Індії, Туреччині, які зуміли використати кризові явища для модернізації свого виробництва. Зріс продаж кам'яного вугілля у світі, а у ряді країн вугільна промисловість стала високо рентабельною галуззю (США, Австралія, Канада та ін.).

Узагальнення світового досвіду розвитку металургійної та добувної промисловості свідчить, що їх ефективне функціонування можливе тільки на основі подальших структурних, інституційних та інноваційних перетворень при одночасному вирішенні соціальних і трудових проблем. Інституційні перетворення, приватизація дійсно сприяли підвищенню ефективності діяльності підприємств цих галузей на основі активізації інвестиційних та інноваційних процесів. Було залучено значні фінансові ресурси в основному з приватних джерел (рис. 3, табл.1), що дало можливість здійснити технічну модернізацію, упровадити нові технології видобутку палива та виробництва металопродукції, збільшити кількість робочих місць.

Однак ці процеси супроводжувалися посиленням соціальних ризиків для їх працівників у приватному секторі. Негативною тенденцією з точки зору виконання власниками підприємств соціальних гарантій є системне скорочення кадрового потенціалу ГМК. Так, чисельність штатних працівників у досліджуваних сферах протягом 2006–2013 рр. скоротилася: у добувній промисло-

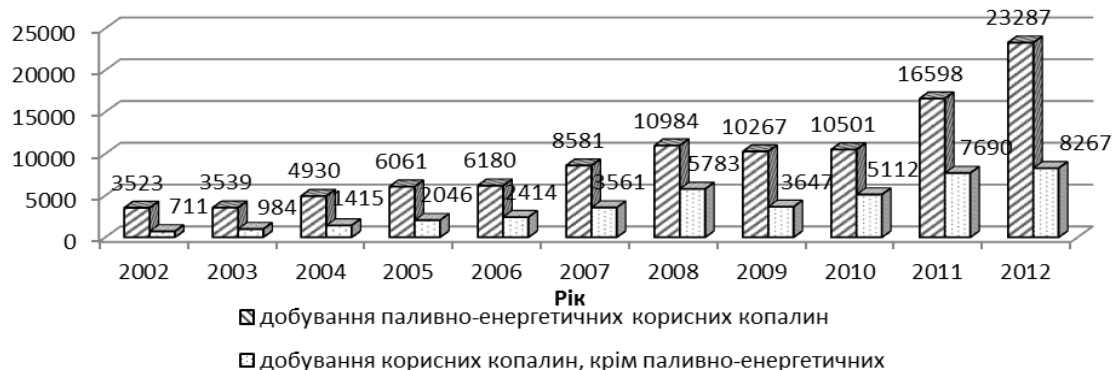


Рис.3. Динаміка індексів інвестицій в основний капітал добувної промисловості (відсотків до попереднього року) [3,4]

## Інвестування металургійної галузі

Види економічної діяльності	Річні обсяги інвестицій в основний капітал, млн. грн.*						Річні обсяги прямих іноземних інвестицій, млн. дол. США**					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Металургійне виробництво	11234	10503	6683	5161	9037	8530	156,2	240,2	44,7	383,3	6084,2	6157
Промисловість (довідково)	64341	76618	57658	58558	75808	87847	1893	48,5	969,3	766,2	15238,6	17166,7

Зведено за: [3;4]

вості на 16%, у металургії – на 25% (рис.4). Скорочення відбувалося не лише у кризові роки, але і в період економічного зростання, що відповідає загальним тенденціям динаміки зміни кадрового потенціалу промисло-

вості України (рис.5). Найбільш суттєві скорочення відбулися у кризові 2008–2010 роки для забезпечення ефективності виробництва в умовах загострення світової фінансової кризи.

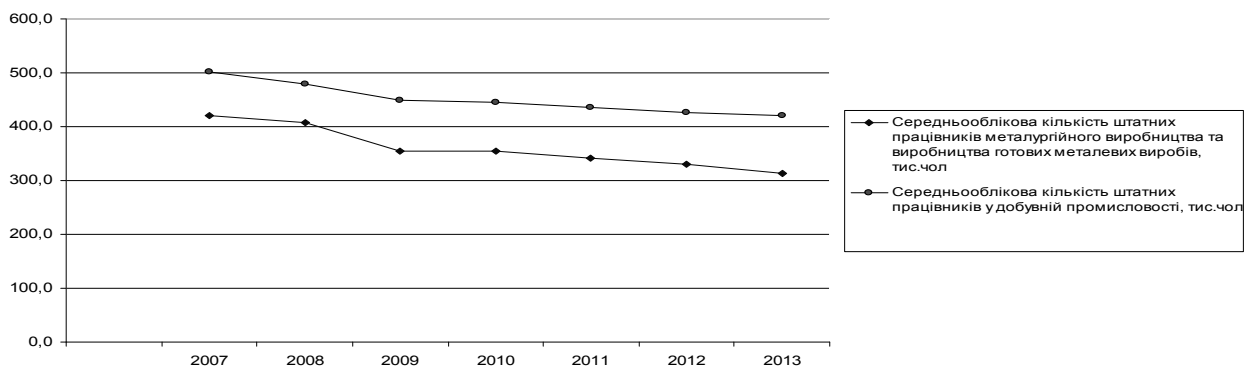


Рис.4. Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників у сфері металургійного виробництва та у добувній промисловості [3]

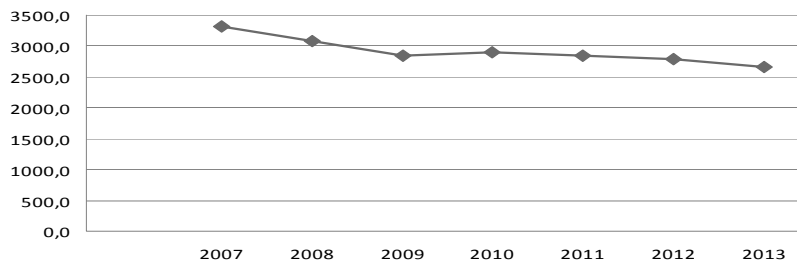


Рис.5. Динаміка штатних працівників промисловості [6]

Програми оптимізації чисельності працюючих реалізуються у більшості великих компаній ГМК: в корпорації ІСД, ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», ПАТ «ДТЕК Павлоградуголь» та ін. Неухильне скорочення штатного персоналу на вугледобувних й металургійних підприємствах відбувається як в результаті впровадження технічних інновацій, так і шляхом широкого застосування промислового аутсорсингу та аутстафінгу, при використанні яких в компанію аутсорсер переводиться допоміжний персонал різних категорій. Так, у заяві корпорації «ІСД» про оптимізацію штатної чи-

сельності «ДМКД» від 30.11.2011 р. визначено, що основною метою даної ініціативи є підвищення операційної ефективності підприємства [10]. Оптимізація чисельності і виведення з структури допоміжних функцій є загально прийнятою світовою практикою в металургійній промисловості, що дозволяє підприємству займатися безпосередньою профільною діяльністю шляхом передачі допоміжних функцій стороннім компаніям. Водночас це супроводжується втратою соціальних пільг, які гарантують штатним працівникам трудове законодавство і колективні договори. Враховуючи стійкі тенденції до

зниження кадрового потенціалу в промисловості та ГМК, можна прогнозувати подальше скорочення чисельності персоналу підприємств у добувній та металургійній галузях. Технічна модернізація виробництва супроводжується не тільки кількісними змінами персоналу, але й викликає покращення його якісних характеристик, зокрема, підвищення освітнього рівня працівників, що

відповідає загальносвітовим тенденціям (рис.6). Так, динаміка частки працівників із вищою освітою в добувній промисловості України має позитивну тенденцію до зростання з 34,6% в 2006 році до 39,5% у 2012 р, в металургійній галузі зростання даного показника ще більше виражено та складає 46,5% у 2012 році.

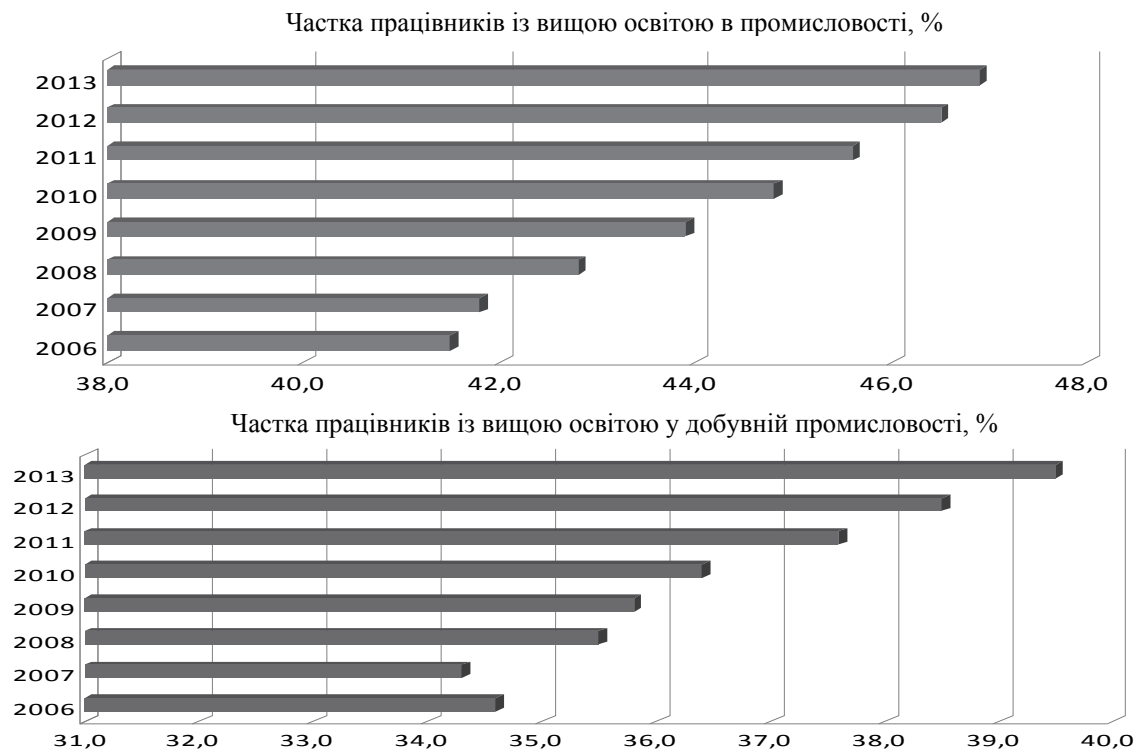


Рис.6. Динаміка частки працівників із вищою освітою в промисловості України та у добувній промисловості [6]

Таким чином, інституціональні перетворення, що відбуваються в гірничо-металургійному комплексі, з одного боку, сприяють підвищенню ефективності підприємств на основі модернізації виробництва й розвитку соціальної інфраструктури, а з іншого – посилюють соціальні ризики для працівників. Звільнені працівники стикаються з гострою проблемою працевлаштування, що призводить до безробіття (рис. 7-8) та нелегальної зайнятості, наприклад, у сфері нелегального вуглевидобутку з повною відсутністю соціального захисту та порушенням норм трудового законодавства.

Серед основних причин звільнень працівників все більш домінують звільнення за власним бажанням (з 27% у 2007 р. до 36,2% у 2012 р.), що підтверджує факт погіршення умов праці та виконання соціальних гарантій

з боку роботодавців. На жаль, сьогодні можна констатувати неефективність державної та не сформованість галузевої соціальної політики для підприємств вітчизняного гірничо-металургійного комплексу, що не сприяє формуванню соціальної відповідальності бізнесу, яка б відповідала міжнародним стандартам. Аналіз наявних соціальних проблем у металургійній та вугільній галузях свідчить про їх накопичення й зростання, загострення соціальних ризиків під впливом багато численних чинників, зокрема, фінансових. Нині більшість параметрів функціонування підприємств даних галузей наближається до порогових показників, а численні індикатори розвитку небезпечних соціальних процесів, таких як безробіття, дисбаланс за доходами, зростання частки зубожілого населення, можуть призвести до чергового

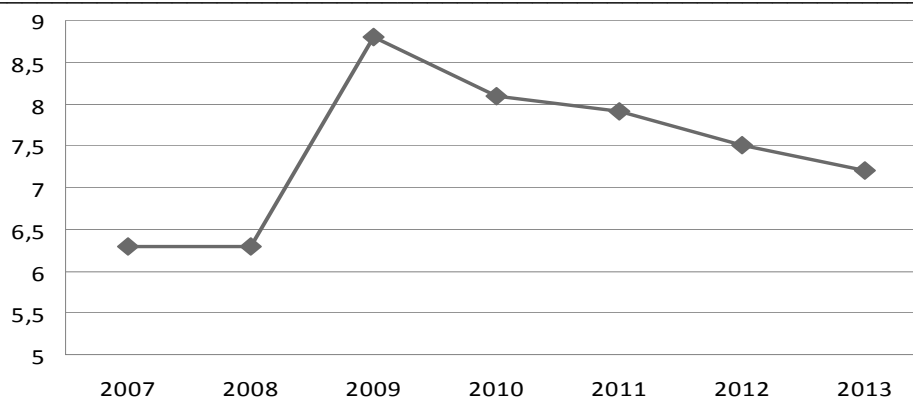


Рис. 7. Рівень безробіття в Україні у 2007–2013 рр. [6]

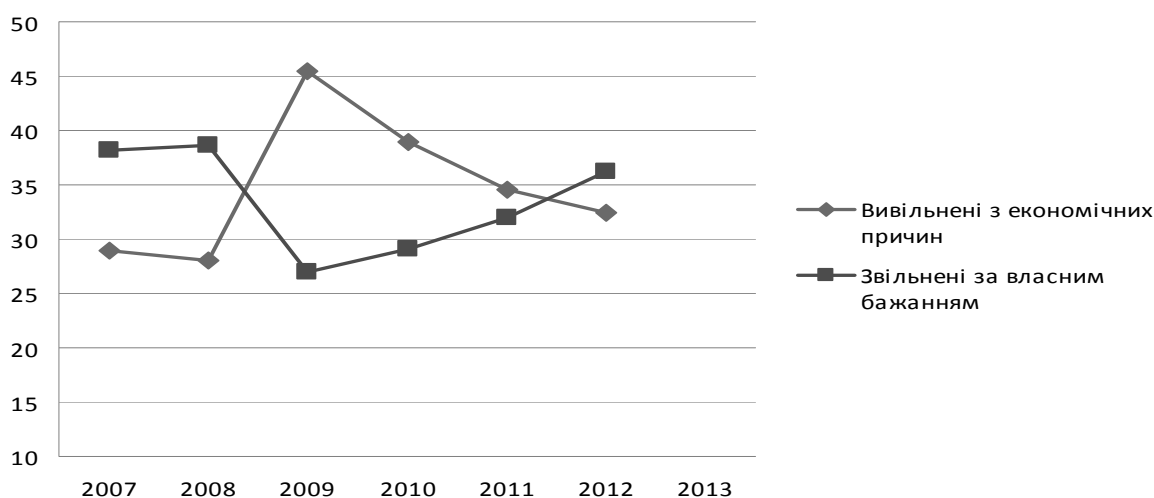


Рис.8. Безробітні за причинами незайнятості в Україні [6]

соціально-політичного вибуху.

Для ефективного використання власних ресурсів в ГМК необхідно визначити позитивний міжнародний досвід розвитку промисловості та адаптувати його для умов України. Для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності підприємств необхідно вирішувати соціальні проблеми, враховуючи досвід розвинутих країн Європи та світу. Із зарубіжного досвіду найбільший інтерес для України становить досвід країн ЄС, де діють жорсткі правила надання державної допомоги вугледобувним підприємствам на скорочення діяльності, забезпечення доступу до запасів вугілля, проведення науково-дослідних робіт. Глобальна фінансова економічна криза обумовила необхідність перегляду основних стратегічних напрямів функціонування металургійної та добувної галузей з урахуванням глобальних впливів. Суттєво змінились теоретичні уявлення щодо факторів економічного розвитку. Характерними тенденціями розвитку

стає різке зниження сировинної і частково енергетичної залежності внаслідок деіндустріалізації економіки; пріоритетність нового самостійного, справді стратегічного і глобально конкурентоспроможного продукту – знань та інформації. У сучасному світі успіху досягатимуть ті країни, де забезпечуватимуться оптимальні пропорції між творчою енергією людини та іншими ресурсами. Ключовими детермінантами успіху компаній стають: інтелектуалізація із здатністю до постійних інновацій, соціалізація з пріоритетом якомога повного самовиразу особистостей, екологізація виробництва і середовища життєдіяльності. Саме тому соціальний розвиток повинен стати важливою складовою стратегії розвитку бізнесу, а соціальна відповідальність бізнесу формуватися в контексті забезпечення пріоритетності особистого чинника виробництва шляхом підвищення якості кадрового потенціалу та кардинальних змін соціокультурного середовища.

Серед численних механізмів впливу на

процеси формування соціальної відповідальності бізнесу щодо соціального захисту працівників в сучасних умовах найбільш дієвим є колективний договір, який складається практично на всіх підприємствах гірничо-металургійного комплексу та суттєво впливає на соціальні процеси. Останніми роками спостерігається негативна тенденція до зниження ступеню охоплення працівників ГМК колективними договорами, особли-

во відчутна у металургійній галузі, де ступінь охоплення працівників неухильно знижується: з 95,9% у 2008 р. до 90,1% у 2013 р. (рис. 9). В добувній промисловості ситуація була найкращою у 2012 р., коли ступінь охоплення працівників колективними договорами досягла 99,9%. Але вже у 2013 р. відбулося різке зниження відповідного показника, що свідчить про системне зниження рівня соціального захисту працівників.

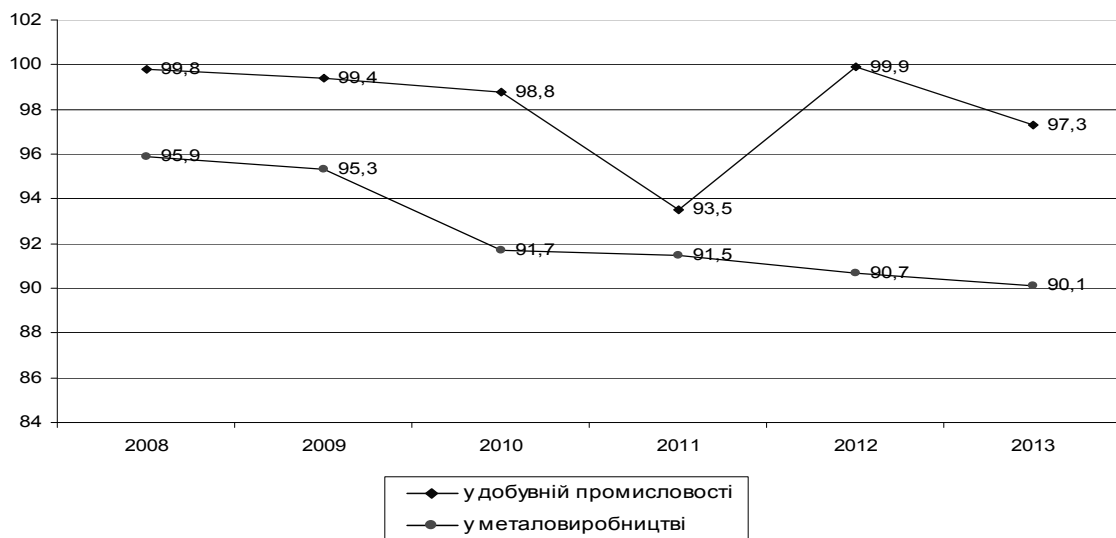


Рис. 9. Ступінь охоплення працівників добувної та металургійної галузей колективними договорами [6]

Важливою складовою соціальних програм розвитку підприємств повинно стати створення дієвого механізму мотивації праці працівників, яка виступає головною детермінантою зростання продуктивності праці та заробітної плати, що суттєво впливає на соціальне становище. Як відомо, саме продуктивність праці робітників підприємства характеризує його організаційно-технічний

рівень, а її зростання закладає фінансову основу для підвищення заробітної плати працівників. У добувній промисловості спостерігається значне зростання продуктивності праці у поточних цінах з 112,5 млн. грн. до 367,3 млн. грн. (на 226%) при незначному зростанні у цінах 2006 року (на 32%) (рис.10).

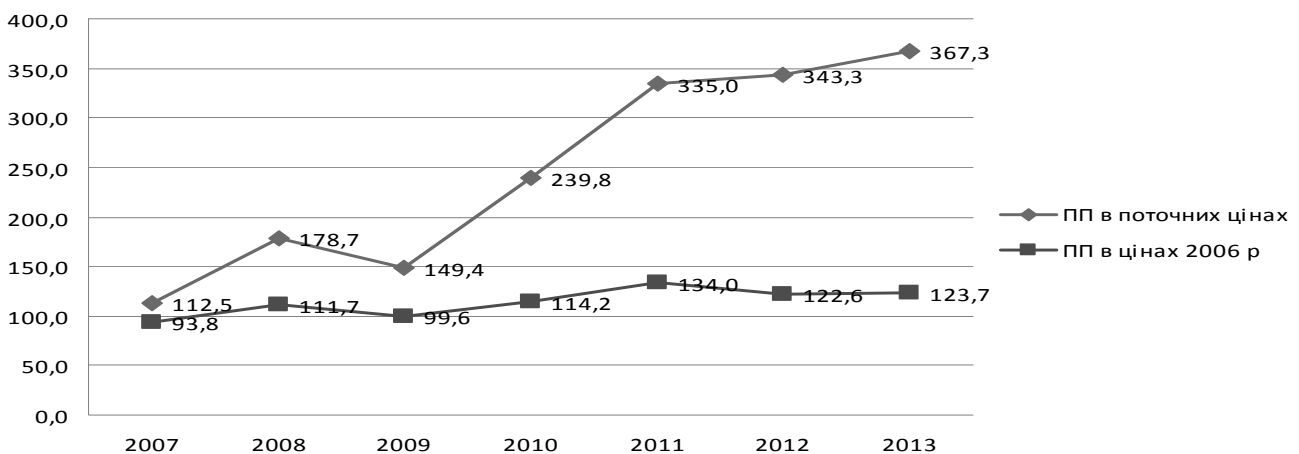


Рис. 10. Динаміка продуктивності праці працівників у добувній промисловості. Розраховано за: [3,4,6]



Така ж тенденція характерна і для сфери металовиробництва – динамічне зростання продуктивності праці в поточних цінах з 2009 року по 2011 рік та поступове її зниження, починаючи з 2011 року (рис.11).

При цьому продуктивність праці у цінах 2006 року залишалася майже незмінною, а у порівнянні з 2007 роком у 2013 році від-

булося навіть її зниження на 7,5%. Тобто лівова частина приросту продуктивності праці в поточних цінах обумовлена дією цінового фактора: індекс зростання цін у добувній промисловості за період з 2006 р. по 2013 рік склав 2,97, а у сфері металовиробництва – 2,4.

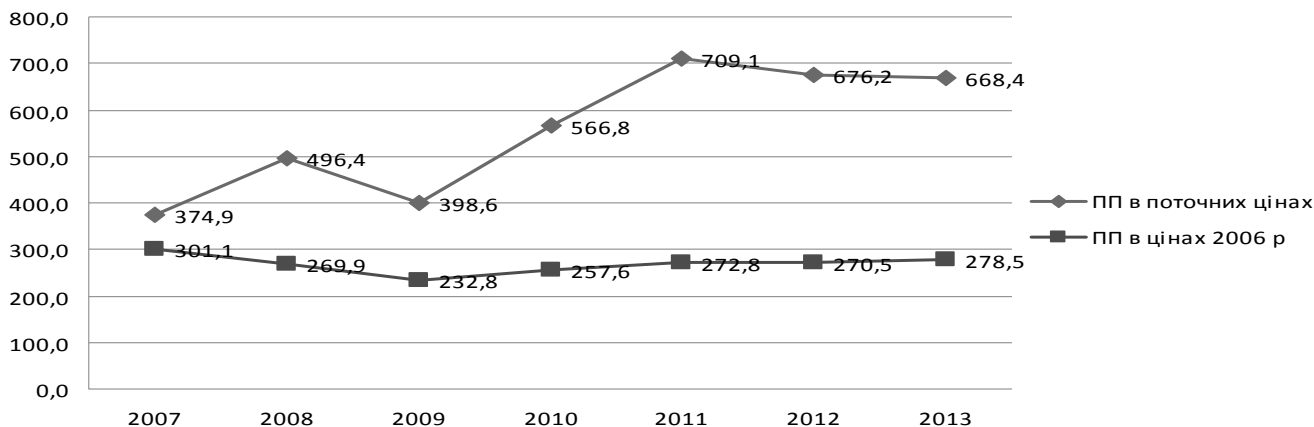


Рис. 11 Динаміка продуктивності праці працівників у сфері металовиробництва.  
Розраховано за: [3,4,6]

Таким чином, незважаючи на процеси інноваційних перетворень й модернізації, які відбуваються в основному на великих підприємствах досліджуваних галузей, більшість підприємств гірничо-металургійного комплексу перебувають у стагнації, обумовленою дією численних зовнішніх й внутрішніх факторів, серед яких особливе місце посідають глобальні впливи та чинники, пов'язані з фінансовим забезпеченням інноваційних перетворень та соціального розвитку. Обсяги інвестиційних ресурсів, що вкладаються приватними інвесторами в ГМК, занадто малі для здійснення кардинальних структурних зрушень та інноваційного оновлення виробництва, а тим більш – для фінансування соціальних програм розвитку.

Інноваційна активність, упровадження нових технологічних процесів (табл. 2) мотивація праці на підприємствах добувної та металургійної промисловості у 2007–2012 рр. відбувалися вкрай незадовільно, що безпосередньо вплинуло на рівень продуктивності праці, обумовивши негативні тенденції динаміки її розвитку та стагнацію виробництва. Це дає підставу стверджувати, що економічний і соціальний розвиток не стали основною метою діяльності багатьох компаній ГМК, а їх власники переслідують інші цілі (монополізацію грошових потоків та присвоєння вартості основних активів), що суттєво знижує можливості ефективного використання людського капіталу у якості пріоритетного чинника сталого розвитку галузей і країни.

Таблиця 2

Упровадження нових технологічних процесів на підприємствах вугледобувної та металургійної промисловості у 2007 – 2012 рр.

Види економічної діяльності	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Видобуток паливно-енергетичних корисних копалин	5	10	3	14	18	19
Металургійне виробництво	58	101	84	82	110	115

Джерело:[5]

Слід зауважити, що за надзвичайно низьких темпів зростання продуктивності праці працівників ГМК, їх заробітна плата зростала значно вищими темпами, особливо у добувній промисловості (рис. 12), що не створює фінансового підґрунтя для вирішення соціальних програм та суперечить принципам стійкого економічного розвитку підприємств.

Так, середньорічний темп росту продуктивності праці у металургійній галузі за 2007–2013 роки склав 101%, а заробітної плати – 106,9%, у добувній галузі відповідно 101% і 108%. Отже, співставлення темпів

зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників свідчить про неефективну систему оплати праці на підприємствах галузі, не сформованість соціальної відповідальності бізнесу та наявність соціальних проблем, що викликані поглибленням протиріччя між ними. Враховуючи, що в досліджуваному періоді індекс споживчих цін склав 1,9 за умови зростаючих податків, очевидним є послаблення соціального захисту працівників на тлі майже незмінного рівня їх реальних доходів, які не відповідають реальній вартості робочої сили.

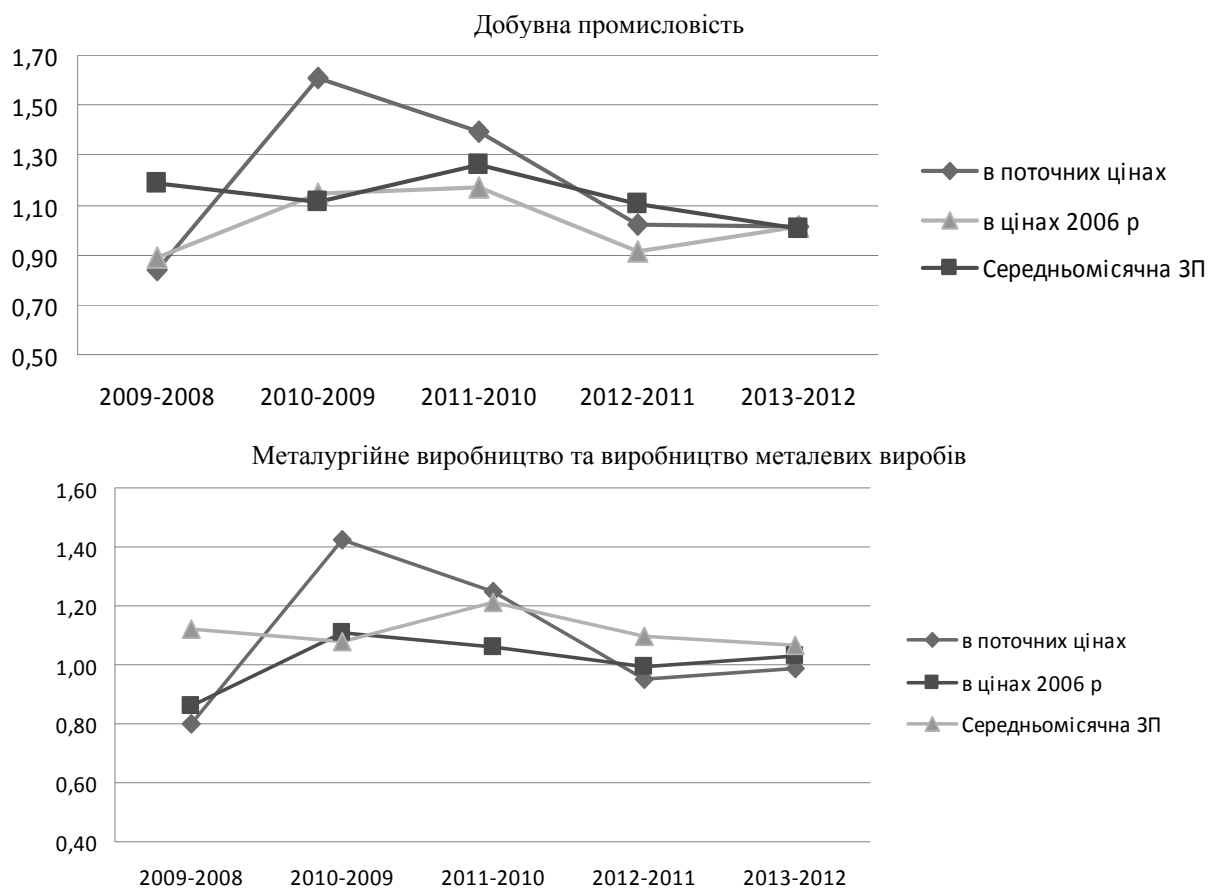


Рис. 12. Динаміка темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників металургійної та добувної галузей за 2007–2013 рр. Розраховано за: [3,4,6]

Важливе значення для реалізації соціальних гарантій працівників має оптимізація структури фонду оплати праці у частині співвідношення основного і додаткового фонду та заохочувальних виплат. Так, сучасні системи оплати праці, що почали активно впроваджуватися на підприємствах ГМК (зокрема, компанією ДТЕК [11]), засновані на грейдах та посилюють, на наш

погляд, соціальні ризики для працівників. При цьому більша частина фонду оплати праці складається із заохочувальних виплат, розмір яких поставлений в залежність від досягнення встановлених кількісних, якісних, індивідуальних, групових та функціональних показників діяльності. В результаті зменшується частина фонду оплати, яку гарантовано отримують працівники, що не

сприяє їх соціальному захисту. Тому актуальним є розробка науково-методичного забезпечення вирішення проблем щодо удосконалення систем оплати праці в ГМК з урахуванням досягнень світового досвіду.

**Висновки.** Вивчення і узагальнення теоретичних основ, сучасного стану і тенденцій розвитку соціальних процесів, що відбуваються в Україні на шляху її інтеграції у світове господарство, дозволило зробити такі висновки.

Україна володіє значним промисловим потенціалом, не дивлячись на неефективну інфраструктуру й недостатній рівень корпоративного управління у промисловості. При значному інтелектуальному й науково-технічному потенціалі має незадовільні показники соціального розвитку та низьку ефективність використання людського капіталу. Це спричиняє необхідність пошуку ефективних механізмів, які б сприяли розвитку національної системи соціальної відповідальності бізнесу, влади й громадян. Дотримання основних принципів соціальної відповідальності є основним фактором зростання продуктивності виробництва та досягнення критеріїв європейської якості життя для українських громадян.

На основі комплексної оцінки соціальних процесів в гірничо-металургійному комплексі України встановлено, що на підприємствах досліджуваних галузей відбуваються позитивні зміни, обумовлені інституціональними процесами та інноваційними перетвореннями в технічному і організаційному аспектах. Фінансовою основою активізації їх інвестиційної діяльності було залучення інвестиційних ресурсів з приватних джерел. Однак ці процеси супроводжувалися посиленням соціальних ризиків для їх працівників, особливо у приватному секторі. На сучасному етапі розвитку гірничо-металургійного комплексу відбувся перехід від всеосяжної гарантованої державної захищеності до соціальної відповідальності бізнесу та працівників. Але існуюча система соціального захисту працівників та соціальної відповідальності бізнесу не відповідає міжнародним стандартам, а соціальні програми не стали пріоритетним напрямом в загальних стратегіях розвитку як на галузевому, так і на виробничому рівнях. Спосте-

рігаються негативні тенденції неухильного скорочення кадрового потенціалу в результаті технічної модернізації та поширення аутсорсингу, зниження ступеню охоплення працівників колективними договорами. Ці процеси супроводжується зниженням соціальних гарантій працюючим та переливанням кадрів в неформальний сектор економіки. Результати соціологічних досліджень визначають основними перешкодами становлення та розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні наступні: недосконалість законодавчої й нормативно-правової бази, що регулює можливості участі бізнесу в соціальних програмах та закладів освіти у формуванні соціально відповідальних фахівців; відсутність сформованої і дієвої незалежної громадянської експертизи та оцінки результатів соціальних програм, стандартів і якості підготовки бізнес-фахівців; відсутність системи заохочення відповідальних суспільних суб'єктів.

Таким чином, існує потреба створення власної парадигми соціальної відповідальності бізнесу і влади, яка ґрунтуватиметься на стандартах, прийнятих у провідних розвинених країнах світу з метою забезпечення в Україні достатнього рівня життя населення та справедливості розподілу результатів діяльності, забезпеченості соціальної сфери. Подальший розвиток соціальної відповідальності бізнесу потребує термінового запровадження на підприємствах вугільної і металургійної галузей міжнародних стандартів ISO 26000 – Керівництво з соціальної відповідальності, ISO 9000, удосконалення змісту та процедури укладання колективних договорів в контексті урахування інтересів працівників і власників. Надзвичайно важливою проблемою, що потребує негайного вирішення, є розробка організаційно-економічного механізму оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнесу та формування його мотивації до переходу на соціально орієнтований бізнес.

Неефективним є використання трудових ресурсів на підприємствах ГМК, що підтверджується негативною динамікою рівня продуктивності праці як у добувній, так і у металургійній галузях та обумовлено недостатніми обсягами інвестиційних ресурсів для здійснення кардинальних інновацій-

них нововведень та фінансування соціальних програм розвитку. Перевищення темпів зростання середньої заробітної плати працівників у порівнянні з темпами росту продуктивності праці є свідченням наявності соціальних проблем, що викликані поглибленням протиріччя між ними, дії не-ефективних систем оплати праці., що не забезпечують мотивації працівників до високопродуктивної праці. Необхідно проведення системних наукових досліджень щодо створення дієвого механізму матеріальної мотивації працівників та впровадження гнучких форм і систем оплати праці, які б дозволили усунути диспропорції в оплаті праці та збалансувати інтереси найманих працівників з інтересами власників компаній. Тільки комплексний науковий підхід до формування в Україні ефективного механізму соціальної відповідальності на всіх рівнях дозволить зайняти їй достойне місце в системі суспільних відносин та стати впливовим важелем на шляху впровадження сталого розвитку країни.

### Література

- 1.Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / О. Амоша, О. Новікова // Держава і суспільство. – 2010. – № 2. – С. 122–127.
- 2.Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: колективна науково-

аналітична монографія / за ред. Е. М. Ліанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.

3.Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.

4.Промисловість України у 2007–2010 роках: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2011. – 307 с.

5.Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. [за 2011 р.]. – К. : ДП «Інформаційно-видавничий центр», Держкомстат України, 2012. – 305 с.

6.Праця в Україні за 2007–2013 рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.

7.Концепція реформування вугільної галузі / Кабінет Міністрів України від 14.05.2008 р. № 737 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 37. – Ст. 1244.

8. Концепція Державної цільової науково-технічної програми розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу України на період до 2020 р. (Проект 2010 р.) / Міністерство промислової політики України [Електронний ресурс.]. – Режим доступу:<http://mpe.kmu.gov.ua/>

9. Сайт огляду основних тенденцій розвитку металургійної галузі країн // [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.metaltorg.ru/analytics>.

10.Заявление корпорации «ИСД» об оптимизации штатной численности «ДМКД» / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.isd.com.ua/> Заголовок з екрану.

11.Отчет о деятельности в области устойчивого развития 2010–2011 ДТЭК» / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.dtek.com.ua/> Заголовок з екрану.

В статті виявлені основні тенденції розвитку соціальних процесів і соціальних ризиків в Україні, встановлена роль соціальної відповідальності бізнеса для забезпечення устойчивого розвитку країни. Визначені умови для створення дієвого механізму забезпечення соціальної відповідальності бізнеса в умовах посилення глобалізаційних факторів і інтеграції України в ЄС.

**Ключевые слова:** концепція устойчивого розвитку, парадигма соціальної відповідальності бізнеса і влади, колективні угоди, соціальна захиста працівників, організаційно-економічний механізм оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнеса.

The main trends of social processes and social risks in Ukraine are identified, the role of corporate social responsibility for sustainable development is determined. The conditions for an efficient mechanism to ensure social responsibility in the increasingly globalization impacts and integration of Ukraine into the EU are outlined.

**Keywords:** concept of sustainable development, the paradigm of corporate social responsibility and authority, collective agreements, social protection of employees, organizational and economic assessment mechanism for corporate social responsibility.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Вагоною О. Г.

Надійшла до редакції 20. 08. 14.