

4. Fourthly, the strategy of social policy in no way should be based on populist decisions. As there is always a lag between policy implementation and the first results. There is no quick decision to the social security issues.

Over time, the views of economists on how much the state should intervene and regulate the labor market were changing from the laissez-faire policy to the active state control. There are various economic schools and approaches to labor market regulation: classical, neoclassical, Marxist, Keynesian and monetarist theories. It was concluded that government may vary the strength of its influence on the labor market, depending on the macroeconomic situation and the general market conjuncture. Hence, three major types of the labor market models were identified: American, Japanese and Scandinavian. After all, one should agree on the fact that unstable situation in the country (depending on the business cycles) often requires to enhance government regulation of the labor market in the field of employment protection legislation or wage policy recommendations.

References

1. United States Department of labor Database. [Online], URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
2. Karpishchenko O.I. Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny. Navch. posib. Sumy: VTD Universytetska knyha., 2007. 264 p.
3. Konchakovskiy Ye. Suchasni modeli rynku pratsi: stan ta shliakhy rozvytku., 2017. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/3.2/195.pdf>

УДК 331.104.2

Немченко Т. Б.

канд. філос. наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет,

Немченко Т. А.

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ СУПЕРЕЧНОСТІ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ

Формування сучасної моделі управління економікою, сформованою під впливом загостреної конкурентної боротьби, зростання ролі соціальних факторів, посилення уваги до екологічної ситуації, зумовлює підвищення уваги науковців до проблематики соціальної відповідальності, як рушійного фактору економічного зростання. початковий етап розвитку наукових досліджень соціальної відповідальності бізнесу у вітчизняній науці розпочався із приєднання України в 2006 р. до глобального договору ООН. Відповідно до угоди, соціально відповідальними вважаються підприємства, які мають добросовісну ділову практику, постійно здійснюють розвиток персоналу, виділяють кошти на охорону здоров'я працівників і гідні умови праці, використовують ресурсоощадливі технології, тощо [1].

Такий підхід до ведення бізнесу, забезпечую на думку Колота А.М., це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Найбільш точним і правильним є розуміння соціальної відповідальності бізнесу як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу [2, с. 24]. Саме продукуючі товари та послуги елементи економіки носять найбільш виражений вплив на суспільство, екологію та, врешті решт, на ефективність розвитку країни в цілому. Функціонування бізнесу на засадах соціальної відповідальності, як доводять вітчизняні та зарубіжні науковці, приносить виражений позитивний ефект для усіх сфер життєдіяльності суспільства.

З метою вивчення напрямів розвитку соціальної відповідальності, проаналізуємо стан впровадження засад корпоративної соціальної відповідальності українськими підприємствами в умовах сьогодення. Так, за результатами опитування «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні: 2010 – 2018» [3], яке проводив Київський міжнародний інститут соціології з 5 лютого по 12 березня 2018 року методом телефонного інтерв'ю за допомогою комп'ютера 83 % опитаних компаній (всього в

опитуванні брала участь 400 організацій) підтвердили, що запроваджують політику корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Здавалось би, відсоток є значним, однак, якщо провести глибший аналіз, виявляється, що лише 52 % респондентів мають стратегію з КСВ, спеціальний бюджет (чи статтю) на програми КСВ – 24 %, звіти з КСВ готують лише 13 % опитуваних, а систему показників для вимірювання результатів програм КСВ мають 12 % опитуваних компаній. Лише у 32 % респондентів зріс відсоток коштів, які виділяються на програми КСВ [3]. Тобто, можна зробити висновок, що ефективність запровадження КСВ є недостатньою. Заходи, що реалізуються у її межах у більшості компаній є несистемними та не мають ні чіткої спрямованості, цільового фінансування.

Щодо якості здійснюваної політики КСВ, то слід зазначити, що в українських компаніях переважають заходи, спрямовані на розвиток і поліпшення умов праці персоналу (73%), що є безперечно позитивним явищем, однак є бажаним для будь-якого підприємства в рамках забезпечення базової соціальної відповідальності. Поряд з цим, на наш погляд, якби компанії інвестували ще й в розвиток трудового потенціалу регіону, в якому здійснюють свою діяльність, це б приносило набагато кращий ефект. Так, 51% організацій здійснюють благодійну діяльність, 30 % допомагають воїнам АТО, мешканцям зони АТО, що, як відомо, приносить пільги суб'єктам соціальної відповідальності для провадження комерційної діяльності, зокрема податкові знижки. Натомість лише 25% підприємств займаються захистом і підтримкою споживачів, інвестиції в розвиток регіону здійснюють 22% респондентів, боротьбу з корупцією ведуть 21% компаній, впровадженням екологічних проектів займаються 17% опитуваних, лише 10,5% компаній приймають участь в розробці реформ та законів. Примітним є те, що для приватних компаній пріоритетними є, насамперед, благодійність та допомога, воїнам АТО, мешканцям зони АТО. А от державні підприємства здійснюють реалізацію екологічних проектів та приймають участь у боротьбі з корупцією [3].

Звертає на себе увагу той факт, що лише у 2 % українських підприємств існує Департамент з питань соціальної відповідальності, а у 5 % організацій наявна посада відповідального за дану тематику. В більшості випадків рішення щодо здійснення КСВ приймає або керівник, або його заступник (72 % і 11 % відповідно). Показовим є те, що причинами через які підприємства не займаються впровадженням політики КСВ виступили: недостатні фінансові можливості – 33 %, необізнаність про КСВ – 14 %, відсутність пільг зі сторони держави – 14 %, впевненість, що це функція держави, а не бізнесу – 11 %, впевненість, що це не стимулює бізнес – 6 % та ін. Що ж до безпосередніх інвестицій в персонал компаній (переважна більшість опитаних компаній вказали саме на такий вид здійснення соціальної відповідальності), то тут теж є певні особливості. Найбільша кількість підприємств вказали, що вони регулярно підвищують зарплату та виплачують премії працівникам – 65,5 %, виплачують тільки «білу» зарплату – 64 %, спеціальних заходів не мають, але чітко дотримуються трудового законодавства – 59 %. Тобто лівова частка, так званого здійснення соціальної відповідальності підприємцями є просто констатація саме того, що вони і так мають робити відповідно до чинного законодавства, що має бути, на нашу думку, у більшій кількості опитаних [3].

До того ж, науковцями вже давно доведено, що лише заробітною платою неможливо мотивувати працівників до якісної роботи, потрібно залучати ще й інші способи стимулювання персоналу. Однак, як ми можемо прослідкувати далі, невелика частина опитуваних втілює дану істину в життя. Так, безперечно позитивним є те, що 47,5 % роботодавців дають змогу обрати зручний графік роботи для свого персоналу. А от те, що лише 44,5 % підприємців опікуються професійним навчанням для своїх працівників є стримуючим фактором для їх розвитку. Ствердно про надання медичного страхування або оплату частково або повністю оздоровлення працівників відповіли 21 % опитуваних, про оплату працівникам спортивних закладів – 13 %, про наявність системи кредитування, грошових допомог для оплати житла, освіти та інших великих витрат для персоналу – 11 %. Ще 16,5 % респондентів дають змогу працівникам знайти баланс між роботою та особистим життям. Тобто, в реаліях лише приблизно третина українських підприємств дійсно піклується про свій колектив у повній мірі, виходячи із засад корпоративної соціальної відповідальності [3].

Тому, з вище зазначеного, можна зробити висновок, що впровадження КСВ на українських підприємствах знаходиться на етапі зародження та поступового становлення в тому розумінні, який викладено в теоретичних напрацюваннях вітчизняних та зарубіжних авторів. Відтак, першочерговим завданням сьогодення є посилення уваги до проблематики соціальної відповідальності як на вітчизняних підприємствах, так і на особистісному рівні, стимулювання державою застосування її принципів до повсякчасного впровадження на усіх рівнях функціонування як соціуму, так і економічного сектору країни.

Список літератури

1. UN Global Compact. URL: www.unglobalcompact.org.
2. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2015. 519 с.
3. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. Київ : Видавництво «Юстон», 2017. 52 с.

УДК 364.33(477)

Симченко Ю. О.
студентка 2 курсу,
спеціальність облік і оподаткування,
ВСП «Мелітопольський колеж ТГТУ»
Науковий керівник:
Панченко Н. С.
ВСП «Мелітопольський колеж ТГТУ»

ВИЗНАЧЕННЯ БІДНОСТІ В УКРАЇНІ - ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Сьогодні Україна перебуває на досить складному шляху перетворень. Вона ставить перед собою одне з нагальних питань, яке намагається вирішити уже протягом 28 років своєї Незалежності, ліквідація бідності як соціального явища.

Тому сьогодні країні потрібне швидке вирішення проблеми бідності та розподілу доходів, що сприятиме включенню населення до ринкових реформ і дозволить створити середній клас, який матиме цивілізовані умови життя. Бідність є глобальною проблемою. Загальна кількість бідних перевищила 1,3 млрд чол., при цьому 2/3 всіх нужденних людей проживають у 10 країнах світу (Індії, Китаї, Бангладеш, Бразилії, Індонезії, Нігерії, Пакистані, Ефіопії, Філіппінах).

За оцінками Світового банку, 1/4 населення світу проживає в умовах жакливого зубожіння. На особливу увагу заслуговують люди, які проживають в умовах абсолютної бідності і які потрапили в це становище в результаті дискримінації або з причини свого віку, інвалідності, хвороби. Помітно зростає розрив між багатими і бідними: у Китаї співвідношення доходів багатих і бідніших верств становить 7:1; у Країнах ЄС – 5 – 7:1; в Японії – 4,3:1; а в Україні – 30:1 [3].

Існують два підходи до визначення поняття «бідність». В основу першого, який широко трактує категорію бідності, лежить об'єктивна відповідь на питання: яким повинен бути мінімальний доход сім'ї, не-обхідний для виживання, або хто вважає себе бідним.

Другий підхід базується на статистичному вивченні цифрової інформації і поділяється на абсолютний відносний. Абсолютний полягає в (оцінці мінімального «споживчого кошика», який, включає набір, в основному, продовольчих товарів. Абсолютна нерівність визначає стан людини, за якого доход (достатній або недостатній для придбання споживчого кошика») визначає межу між небідною і бідною людиною.

Об'єктивні дані про розподіл населення на багатих і бідних, тобто групування людей за розмірами доходів, дають такі споживчі стандарти, як прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, бюджет високого достатку. Для України характерним є групування людей за прожитковим мінімумом (ПМ), мета якого – встановити правила визначення ПМ в регіонах для того, щоб оцінювати рівень життя населення при розробці і реалізації регіональних соціальних програм, надавати необхідну державну допомогу малозабезпеченим громадянам, – формувати місцеві бюджети. І це є одним із фундаментальних заходів, які забезпечують функціонування захисту населення.