



УДК 316.42:334.02(477)

*В. П. ЗВОНАР,
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ У ПРІОРИТЕТАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Сучасна система соціального захисту в Україні – як ідеологічно, так і практично – повністю не враховує суспільні реалії. Вона становить сукупність часткових, тимчасових, малодійових заходів, орієнтованих переважно на уразливі верстви населення. Перебуваючи у стані перманентної кризи, ця система виявляється нездатною створити й умови, за яких прийнятний рівень добробуту і достатній обсяг соціальної захищеності забезпечувала б населенню економічна активність. Від початку здійснення ринкових реформ трудова діяльність все ще не стала запорукою індивідуального достатку та соціальної безпеки.

У цьому зв'язку достатньо вивченими є недоліки й обмеження держави та її інститутів. Водночас посилення суспільної уваги до концепту корпоративної соціальної відповідальності, запозиченого із зарубіжної бізнес-практики, сьогодні дає підстави розраховувати, що соціальна участь роботодавців на якісно новій ціннісній платформі може стати тим важелем, який посилить дієвість функціонування соціальної сфери, зокрема, ефективність превентивних, активних елементів соціального захисту, зорієнтованих на основний чинник економічного зростання – людину праці. Соціальні бізнес-ініціативи такого напрямку в Україні потребують розробки наукової основи для їх реалізації та врахування у комплексі заходів державної політики у сфері соціального захисту.

Аналіз досліджень і публікацій із цієї проблеми. Висвітленню принципів функціонування системи соціального захисту та шляхів її реформування присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, зокрема Е. Лібанової, О. Новікової, О. Антоненко, І. Гнибіденка, Л. Якушева, Д. Аронова. Щодо проблем управління трудовою сферою виділяються наукові розробки таких вчених, як С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Пост, Р. Хендерсон, В. Роїк, А. Колот, О. Мартякова. Вагомий внесок у вивчення корпоративної соціальної відповідальності зробили М. Портер, Ф. Котлер, П. Друкер, М. Ліборакіна, М. Лучко. Серед вітчизняних науковців виокремимо праці О. Степанової, Л. Грицини, П. Калити. Соціально-відповідальні підходи до кадрової політики досліджу-

вали Л. Аведян, Л. Грицина, С. Гончаров. Однак вітчизняна практика корпоративної соціальної відповідальності в цілому та аспекти соціального захисту у її пріоритетах з різних причин все ще маловивчені, без міцного теоретико-методичного базису. А це не сприяє становленню національної моделі соціальної відповідальності бізнесу та здійсненню реформ у сфері соцзахисту працюючого населення.

Мета статті – розвиток концепції соціально-захисного напрямку корпоративної соціальної відповідальності в Україні та аналіз діяльності із соціального захисту працівників як частини системи заходів соціальної відповідальності вітчизняних роботодавців.

Виклад основного матеріалу. Соціальний захист (СЗ) є однією з ключових категорій соціальної політики. У найбільш загальному розумінні він являє собою комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту членів суспільства в конкретних економічних умовах. Формування системи таких заходів пов'язане з необхідністю мінімізації наслідків прояву недосконалостей ринку та попередження пов'язаних з цим соціальних ризиків [8].

Побуває вузьке та широке трактування цього терміна. У рамках першого СЗ визначають як сукупність дій, спрямованих на надання допомоги особам у складних життєвих ситуаціях. Широке його трактування включає, окрім власне допомоги під час життєвих криз, також і механізми, спрямовані на їх попередження [5]. Припускаємо, що вузьке трактування СЗ уособлюють заходи пасивної політики, які, здебільшого, мають вигляд соціальної допомоги. Вважається, що через такі заходи соціальний захист виконує реабілітаційну функцію. Широке розуміння СЗ, крім пасивної підтримки, передбачає систему активного захисту, який, за загальноприйнятою схемою, включає програми зайнятості, соціального страхування, охорони здоров'я, а також освітні заходи, і реалізує превентивну функцію СЗ. Окремою складовою системи соціального захисту є соціальні нормативи – мінімальні рівні соціального забезпечення, оплати праці та ін. [8].

На нашу думку, поділ заходів СЗ на активні та пасивні більшою мірою заснований на врахуванні факту участі громадян у реалізації цих заходів, аніж на диференціації функцій СЗ (реабілітаційної та превентивної). Адже не всі складові активного захисту мають виключно превентивний характер. Так, виплати за соцстрахуванням лише пом'якшують наслідки кризи, не попереджають її настання і слабо сприяють її завершенню. Фактично, вони відіграють майже таку ж компенсаційну роль, як і соціальна допомога. З другого боку, пасивний СЗ є безумовною гарантією і безпосередньо не передбачає ні фінансової, ні будь-якої участі особи (крім зголошування). Тоді як захист у межах активних заходів, наприклад, того ж соціального страхування, обумовлений ступенем залучення їх потенційного адресата до їх здійснення (тривалістю страхового стажу, розміром внесків тощо).

По-іншому трактують поділ соціального захисту на активний і пасивний також фахівці Світового Банку. Розвиваючи концепцію СЗ, вони розділяють пасивні заходи СЗ, що пов'язані виключно із перерозподілом (страхування та соцдопомога), та заходи в системі менеджменту соціальних ризиків, зорієнтовані на профілактику і сприяння швидкому подоланню кризи) [12].

З цих міркувань, диференціюючи заходи СЗ за його функціями, є сенс виділяти компенсаційні, превентивні, паліативні (полегшувальні) та реабілітаційні заходи. У такому разі розмежування на пасивний та активний СЗ можна пояснити різним ступенем залучення бенефіціара. Перший передбачає, здебільшого, патерналістські заходи, тоді як другий за суттю є інтерактивним і потребує безпосередньої взаємодії адресата та суб'єкта СЗ.

Заходи і нормативи СЗ мають першорядне значення у сфері праці та зайнятості, оскільки переважно через трудову діяльність здійснюється самореалізація і соціалізація

особистості, а втрата можливості працювати є серйозним соціальним ризиком як для конкретної особи, так і для суспільства в цілому. Функції соціального захисту зайнятих осіб реалізуються на підприємствах у системі обов'язкових, визначених законом норм та гарантій, а також у комплексі заходів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Інститут КСВ, як і інститут соцзахисту, характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями. Згідно зі світовою практикою до сфери КСВ належать здебільшого ті соціальні заходи, які здійснюються добровільно і перевершують законодавчо встановлені, загальнообов'язкові норми [11]. Такі ж обмеження, логічно, стосуються й соцзахисту в рамках КСВ. І хоча з приводу співвідношення обов'язкових та добровільних соціальних зобов'язань у концепції КСВ і досі тривають дискусії, ми відстоюємо позицію, що узгодження господарської діяльності із законодавчими вимогами є, швидше, проявом юридичної дисциплінованості бізнесу, ніж його КСВ.

З погляду менеджменту організацій соціально-захисні заходи можна поділити на реактивні (цілком визначені зовнішніми обставинами) та проактивні (хоча й здійснювані під дією зовнішніх обставин, однак визначені певним набором внутрішніх установок, цілями організації). Ознакою реактивного СЗ є екстремність, безальтернативність, спонтанність. Характерні риси проактивного СЗ – стратегічність, плановість, контрольованість, можливість вибору з-поміж різних алгоритмів дій, до певної міри превентивність (не всі соціальні ризики можна попередити, однак бути готовими до них – це і є проактивність). Пропагуючи проактивні підходи до соціальної діяльності компаній, а також перевершуючи загальнообов'язкові норми, КСВ, за своєю природою, зобов'язує надавати соціально-захисним заходам саме проактивного характеру.

Соціально-захисна політика КСВ, серед іншого, передбачає різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання і підвищення кваліфікації, корпоративне пенсійне забезпечення, колективне добровільне медичне страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо.

Компенсаційні, паліативні та реабілітаційні заходи соцзахисту у межах КСВ у вигляді разової чи регулярної соціальної допомоги можуть здійснюватися щодо співробітників у випадку хвороби, стихійного лиха та ін. Використання бізнесом соціальної допомоги в Україні є значимим з огляду на те, що успадкована з радянських часів державна система СЗ, за спостереженням науковців, сьогодні не відповідає потребам суспільства. За висновком фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, вона демонструє низькі показники адресності, сприяє закріпленню утриманських настроїв в суспільстві. Крім того, розмір державної допомоги, як правило, є доволі малим. Ініціативи бізнесу у цьому напрямі, звичайно, не можуть бути альтернативою державним зусиллям. Однак проблеми забезпечення адресності соціальної допомоги та мотивації до активної трудової діяльності можуть значно ефективніше вирішуватися саме на рівні підприємства за рахунок персоналізованих, безпосередніх стосунків надавача та реципієнта.

Окремим видом допомоги є вихідна допомога при звільненні працівника. КСВ соціально-захисного спрямування у цьому разі може передбачати її виплату в особливих розмірах. Одним із прикладів такої допомоги є система грошових компенсацій «золотого парашута» – компенсаційних виплат звільненим управлінцям великих корпорацій у розмірі до 1% поточної ринкової вартості корпорації (або кількох окладів управлінця – за період від 0,5 до 1 року). За свідченням експертів, серед вітчизняних підприємств така практика не поширена через значне навантаження на фонд оплати праці. Однак, зважаючи на те, що «золотий парашут» може слугувати дієвим інструментом «хедхантингу», припускають, що значні суми вихідної допомоги топ-менеджерам українських компаній виплачують «тіньовими» коштами за заплутаними схемами [10]. Проблема масштабної «тінізації»

таких стосунків між компаніями і управлінцями, як і проблема «тінізації» оплати праці в цілому, очевидно, в Україні залишатиметься невирішеною ще тривалий час.

На нашу думку, практика «парашута» може бути ефективною і щодо звичайних співробітників (не управлінців) та їх лояльності до роботодавця. Засноване на принципі інтерактивності, можливе використання системи, куди крім «золотого», входили б також, наприклад, «срібний» та «бронзовий» парашути (чи інші диференційовані суми допомоги), які виплачували б співробітникам не лише залежно від посади, а й від стажу роботи в компанії, динаміки професійного зростання і досягнень. Подібну ініціативу в Україні реалізовано на деяких великих підприємствах: пенсіонери, що добровільно звільняються, одержують одноразову виплату у розмірі 12 окладів; для осіб передпенсійного віку, які звільняються, ця виплата збільшується вдвічі. Ці суми бувають досить значними, даючи змогу вивільненим навіть засновувати власний бізнес [4].

Альтернативою вивільненню в умовах скорочення або реорганізації виробництва є переведення працівників на скорочений графік роботи, а також надання відпусток без збереження заробітної плати (вимушена неповна зайнятість). За роки економічного підйому 2000–2008 рр. в Україні вдалося істотно (у 3 рази) зменшити показник кількості працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. При безперервному падінні значення цього показника з 2000 р. поновлення його зростання у 2008 р. пов'язано передусім із впливом світової фінансово-економічної кризи. Слід позитивно відзначити вищі темпи падіння показника неповної зайнятості, пов'язаної з адміністративними відпустками (у 12 разів), порівняно із показником, що стосується зайнятості неповний робочий день чи тиждень (в 1,5 разу)¹.

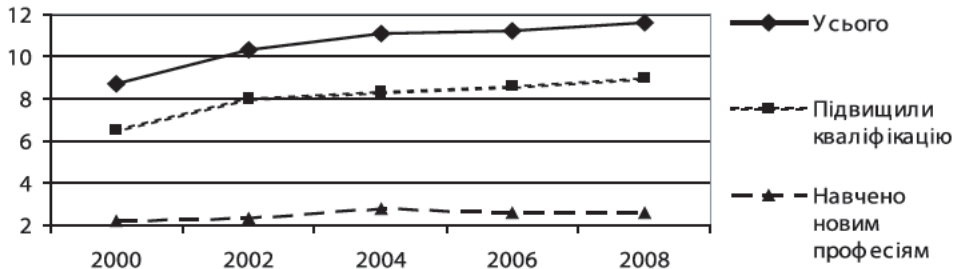
Вимушена неповна зайнятість межує з прихованим безробіттям, що негативно впливає на розвиток ринку праці. Проте, якщо практика такої зайнятості супроводжується реабілітаційними заходами з адаптації (наприклад, навчання) працівників, посади яких виявилися менш затребуваними, до роботи в інших умовах, то її можуть і повинні застосовувати роботодавці.

Корпоративна освіта була і залишається одним із найбільш поширених напрямів КСВ щодо персоналу в Україні, особливо вирізняючись проактивністю. Це пояснюється тим, що діюча система професійної освіти в країні слабо реагує на потреби економіки [3]. За окремими професіями та спеціальностями спостерігається висока нестача кваліфікованих кадрів. Все ще залишається відкритим питання про якість навчальних програм багатьох вишів. Крім того, зростаючі темпи оновлення ділової та професійної інформації вимагають постійного удосконалення рівня підготовки працівників підприємств. Як наслідок, бізнес-організації проявляють готовність самостійно дбати про навчання потенційного та підвищення кваліфікації наявного персоналу.

Експерти виділяють кілька типів освітніх заходів, що їх застосовують роботодавці [3]: цільове скерування працівників у навчальні заклади; короткі тренінгові курси із залученням спеціалізованих агенцій, лекторів; скерування на стажування в компаніях-партнерах закордоном; створення власних освітніх центрів, корпоративних університетів, де розробляють професійні програми, орієнтовані на потреби конкретних виробництв. Деякі корпорації використовують грантові та стипендіальні виплати з метою підтримки молодих фахівців.

¹ Тут і далі розрахунки здійснено на основі даних по основних напрямках статистики праці, опублікованих у збірниках Держкомстату України «Праця України» протягом 2000–2009 років (якщо не вказано інше).

Про позитивну динаміку охоплення працівників заходами із підготовки та підвищення кваліфікації за кошти підприємств в Україні свідчать дані рис. 1. Примітно, що ця динаміка забезпечується в основному за рахунок саме зусиль із підвищення кваліфікації працівників, що можна пояснити їх більшою економічною доцільністю порівняно з перекваліфікацією.



складено за: Статистичні збірники «Праця України», –К., Держкомстат України, 2000–2009 рр.

Рис. 1. Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за кошти підприємств в Україні (у % до облікової кількості штатних працівників)

Разом з тим, згідно з останнім масовим дослідженням обсягів та структури витрат підприємств на робочу силу, яке провів Держкомстат України у 2006 р., витрати роботодавців на професійне навчання, в розрахунку на одного штатного працівника, по Україні у 2006 р. склали менше 4 грн. (у деяких регіонах та за багатьма видами економічної діяльності – навіть менше 1 грн.), що все ще може свідчити про загалом невисоку зацікавленість підприємств підвищувати освітній рівень персоналу, про збереження їх реактивних настанов, або ж про переважно «гіньові» схеми витрат на освіту.

Політика КСВ щодо компенсаційного захисту працівників у старості пов'язана з необхідністю залучення роботодавців до системи недержавного пенсійного забезпечення. Згідно із вітчизняним законодавством, недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватись шляхом: укладення роботодавцями пенсійних контрактів із недержавними пенсійними фондами (НПФ); заснування роботодавцями корпоративних і професійних НПФ і відрахувань до них на користь працівників; укладення зі страховими організаціями договорів страхування довічної пенсії найманих працівників; укладення договорів із банківськими установами про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень.

У цьому зв'язку результати дослідження Держкомстату стосовно витрат підприємств на робочу силу у 2006 р. теж є показовими. Відповідно до них, витрати підприємств, у розрахунку на одного штатного працівника, на страхові внески за договорами добровільного пенсійного страхування (та інші витрати на добровільне соціальне забезпечення працівників і членів їхніх сімей) у структурі витрат на соціальне забезпечення склали всього 3% (або 15 грн.). Основна частина – 97% – це внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та суми передбаченої законодавством оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності працівників. Такі пропорції і небажання підприємств активно долучатися до добровільного пенсійного страхування можна пояснити діючими в Україні високими (порівняно із багатьма зарубіжними країнами) ставками, за якими роботодавці сплачують обов'язкові внески у фонди держсоцстрахування.

За експертними оцінками, сьогодні найбільш поширеною формою недержавного пенсійного забезпечення в Україні є пенсійне забезпечення, що здійснюється через НПФ, які протягом останніх років демонстрували високу динаміку розвитку. Незважаючи на це, активи НПФ у загальній грошовій масі займають лише менше 1%. Така ж мала кількість учасників системи недержавного пенсійного страхування у загальній кількості населення України [6].

На кінець першого кварталу 2009 р., за даними Держфінпослуг, в Україні діяли 108 НПФ. При цьому корпоративні та професійні НПФ становили незначну частку порівняно з відкритими НПФ (близько 20 %). Кількість пенсійних контрактів, укладених з юридичними особами та фізичними особами-підприємцями, тобто роботодавцями, складає 24% від загальної кількості укладених пенсійних контрактів.

В умовах фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. зменшення економічної активності в країні погіршило становище НПФ. Дохідність активів значної частини НПФ не перевищує рівень інфляції. Крім того, брак надійних інструментів на фінансовому ринку утруднює забезпечення диверсифікації цих активів [6]. Дається також взнаки низька довіра населення до фінансового ринку, а також відсутність другого рівня системи пенсійного забезпечення, впровадження якого могло б стимулювати розвиток недержавного пенсійного страхування.

Додатковим інструментом забезпечення соціального захисту працівників є колективне добровільне медичне страхування, коли підприємство укладає договір із страховиком про страхування своїх працівників або інших фізичних осіб (членів сімей працівників, пенсіонерів тощо) за рахунок підприємства або шляхом спрямування частини заробітної плати кожного з працюючих до фонду страховика. Такий договір може, зокрема, передбачати: поліклінічну, невідкладну, стоматологічну медичну допомогу; поліпшені умови перебування в стаціонарі, санаторіях, профілакторіях; надання спортивно-оздоровчих та інших профілактичних послуг; догляд за пацієнтом у домашніх умовах; участь у цільовому фінансуванні технічного переоснащення й будівництва лікувальних установ, підприємств з виробництва медичного устаткування, фармацевтичних підприємств з правом першочергового чи пільгового отримання послуг або продукції тощо.

За експертною оцінкою [1], тільки у 2006–2008 рр. сума валових страхових премій по добровільному медичному страхуванню зросла майже вдвічі (з 326396,7 тис. грн. до 578254,5 тис. грн.). Сьогодні ринок добровільного медичного страхування, на відміну від пенсійного страхування, розвивається в основному саме за рахунок корпоративного напрямку, що забезпечує зростання ринку на 20–30% щороку: цим видом страхування дедалі більше цікавляться вітчизняні підприємства, тоді як раніше серед страхувальників переважали іноземці. Крім того, на ринку добровільного медичного страхування активнішими стають підприємства з регіонів – до останнього часу основним покупцем страхових послуг були столичні підприємства. Разом з тим зацікавленість роботодавців у збереженні здоров'я своїх співробітників залишається невисокою. Частка послуг добровільного медичного страхування у загальному об'ємі страхового ринку складає лише 2,6%. Кількість застрахованих становить 2% від загальної кількості населення.

КСВ щодо захисту здоров'я працівників може реалізовуватися і поза системою добровільного медичного страхування, передбачаючи, зокрема: оплату перших п'яти днів непрацездатності працівникам у вищих обсягах, ніж ті, що встановлені законодавством залежно від стажу працівника; компенсацію працівникам (повністю або частково) вартості абонементу у спортивно-оздоровчі заклади; заохочення профілактики захворювань серед співробітників шляхом встановлення системи одноразових доплат у разі вчасного та регулярного проходження медичного огляду, компенсацію вартості такого огляду.

Важливим аспектом є облаштування на виробництві та в офісах кімнат відпочинку для релаксації та протидії стресу.

Проте дослідники констатують, що діяльність українських підприємств із оздоровлення працівників сьогодні не має комплексного характеру [3]. Головним чином, вона обмежується призначенням співробітникам матеріальної допомоги на оздоровлення, фінансуванням санаторно-курортного лікування. Розвитку медичного страхування в країні не сприяють відносна дорожнеча полісів такого страхування; недосконалість механізму контролю за якістю наданих послуг та важелів впливу на поліпшення якості обслуговування в державних закладах охорони здоров'я; неналежний рівень розвитку інфраструктури охорони здоров'я. Обмеженою залишається кількість страхових компаній, здатних забезпечити якісну медичну допомогу у периферійних регіонах країни.

Поміж тим значущість медичного (й медико-профілактичного зокрема) напрямку КСВ в Україні є високою з огляду на суперечливі тенденції щодо динаміки кількості працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. З одного боку, протягом 2000–2007 рр. чисельність таких працівників дещо зменшилась (в 1,2 разу). Однак фактично пропорційно цьому зменшенню зросла їх питома вага в обліковій кількості штатних працівників (з 24% до 28%). Водночас питома вага кількості працюючих, яким встановлено пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці, в обліковій кількості штатних працівників практично не змінилася: 31,6 % у 2000 р. та 31,3 % у 2007 р. (ураховуються працівники, які мають право на пенсію на пільгових умовах, а також ті, які вже скористались цим правом, але продовжують працювати на цих самих робочих місцях)). За таких умов соціально відповідальні підприємства повинні безперервно здійснювати та удосконалювати заходи з поліпшення умов праці.

Окремі дослідники до сфери соцзахисту в рамках КСВ відносять також колективно-договірні зобов'язання роботодавця [2]. У цьому зв'язку слід зазначити, що вітчизняне законодавство містить диспозиційні суперечності щодо можливості укладення колективних договорів. Так, ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу зобов'язує всі підприємства, які використовують найману працю, укладати колдоговір. Разом з тим у трудовому законодавстві немає ні прямої вказівки на обов'язковість цієї дії, ні визначення покарання за відсутність на підприємстві колдоговору. Конвенція № 98 МОП також спонукає вважати ведення колективних переговорів і укладення колдоговорів саме правом, а не обов'язком сторін соціального діалогу. Закон України «Про колективні договори і угоди», Кодекс України про адміністративні правопорушення (глава 5) передбачають лише відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах, за порушення і невиконання умов колдоговору, генеральної і галузевої угод. Тому згідно з прийнятими нами методологічними межами, укладення колдоговорів належить до сфери КСВ. Натомість соціальної відповідальності не стосуються питання про рівень їх виконання (або стосуються тільки базового рівня КСВ).

Поширення практики укладення колдоговорів найкраще характеризує показник питомої частки працівників, охоплених ними, в обліковій кількості штатних працівників (рівень охоплення колдоговорами). Цей показник протягом 2000–2008 рр. в Україні збільшився на 8% і у 2008 р. становив понад 83%. Порівняно з країнами Центральної і Східної Європи він є досить високим, проте нижчим, ніж у Західній Європі (Франція, Данія і Швеція [9]). Крім того, за спостереженням фахівців, рівень охоплення колдоговорами традиційно значний у секторах з великою часткою державних і комунальних підприємств, і відносно малий на підприємствах приватної власності. Але саме для останніх КСВ має бути пріоритетом.

До сфери КСВ віднесемо також рівень зобов'язань щодо соціального захисту, передбачених колдоговорами. Одним із показників цього рівня є показник витрат на соціальні пільги, понад розміри передбачені законодавством, у середньому на одного працівника, на якого поширюється дія колективного договору. Такі витрати включають суму: допомоги на оздоровлення, у зв'язку з хворобою або смертю, доплат непрацюючим пенсіонерам до їх пенсії, дотацій на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо. За період 2000–2007 рр. обсяг таких витрат зріс майже у 4 рази, що перевищує динаміку зростання реальної заробітної плати за вказаний період (у 3,2 разу) і може позитивно характеризувати рівень зобов'язань, взятих роботодавцями в межах колдоговорів. Проте важко оцінити, чи цей рівень досягнуто за рахунок доброї волі роботодавців, чи є результатом впливу та позиції профспілок. Крім того, в абсолютних цифрах вказані витрати та оплата праці в цілому в Україні залишаються хронічно низькими навіть порівняно з іншими пострадянськими країнами.

З практикою укладення колдоговорів тісно пов'язана і корпоративна політика щодо найважливіших соціальних нормативів – мінімальних гарантій в оплаті праці. Зобов'язання роботодавця щодо цього можуть передбачати виплату підвищеного розміру мінімальної заробітної плати. Рівень цих зобов'язань може характеризуватися показником питомої ваги працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за законодавчо обумовлену мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором. У результаті порівняння цих показників за 2000 р. і 2008 р., можна зробити висновок про деяке зростання (з 25 до 29%) частки працівників, які за колдоговором мають отримувати мінімальну зарплату, вищу за законодавчо визначений мінімум. Водночас експерти констатують низьку ефективність та формальність колдоговорів [7]. Якщо все-таки вдається до статистики фактичного виконання основних зобов'язань колдоговорів (в т.ч. із оплати праці), то примітно, що за 2000–2008 рр. ступінь цього виконання так і не досяг 100%.

Слід мати також на увазі, що запровадження роботодавцями (в результаті переговорів із соціальними партнерами) збільшеного розміру мінімальної заробітної плати могло бути передбачене відповідними галузевими угодами, умови яких є первинними щодо колдоговорів. Крім того, якщо підприємство підпорядковується одночасно колдоговору і галузевій угоді, то умови першого не можуть суперечити умовам останньої, погіршувати їх. Тобто встановлення у колдоговорі мінімальної зарплати у розмірі понад законодавчо визначений мінімум, але нижче за мінімум, обумовлений галузевою угодою, є прямим порушенням трудового законодавства і не може вважатися проявом КСВ. Тому рівень зобов'язань колдоговору об'єктивніше може бути оцінений через такий показник, як питома вага працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колдоговором вищим за обумовлену галузевою угодою мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колдоговором і галузевою угодою. Порівняння значення цього показника у 2000 р. та 2008 р. свідчить про зменшення частки працівників, яким умовами колдоговору призначено мінімальну зарплату, вищу за обумовлену генеральною угодою (з 13% до 10%).

З другого боку, зобов'язання роботодавців щодо виплати підвищеного розміру мінімальної зарплати в цілому позитивно характеризує їх соціальну діяльність, зважаючи на те, що протягом усього періоду 2000–2008 рр. законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати був нижчим навіть за базовий державний соціальний стандарт – прожитковий мінімум, а також у контексті того факту, що держава в особі Уряду сама свідомо йде на порушення окремих умов генеральних угод, перетворюючи їх на формальну ознаку активності соціально-партнерських відносин.

Висновок. Система соцзахисту у рамках корпоративної соціальної відповідальності включає компенсаційні, превентивні, паліативні та реабілітаційні заходи, які можуть поділятися на патерналістські та інтерактивні, реактивні та проактивні. Вони передбачають різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо. На вітчизняних підприємствах різні форми, напрями та методи здійснення такого захисту об'єктивно існують і розвиваються через недосконалість державної соціальної політики. Проте проактивна та превентивна корпоративна соціальна відповідальність поки що не стала масовою практикою. Витрати та діяльність щодо додаткового соцзахисту працівників не завжди офіційно відображаються з метою уникнення сплати податків і додаткових соцстрахвнесків. Розвитку інституту соцзахисту як складової концепції корпоративної соціальної відповідальності в цілому не сприяють наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери. Подальші дослідження цієї проблеми слід спрямувати у напрямі удосконалення системи державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності в умовах незавершеності соціально-економічних реформ.

Джерела

1. *Белінська Т.В.* Проблеми і перспективи розвитку добровільного медичного страхування в Україні [Електронний ресурс] / Т.В.Белінська, Г.М.Мензак, А.С.Тулуюлок. – Режим доступу: <http://intkonf.org/belinska-tv-menzak-gm-tulyulyuk-as-problemi-i-perspektivi-rozvitku-dobrovilnogo-medichnogo-strahuvannya-v-ukrayini/>
2. *Гончаров С.Ф.* Корпоративная социальная ответственность в системе социальной защиты занятого населения : дис. канд. экон. наук : 08.00.10. – Москва, 2006. – 171 с.
3. *Грицина Л. А.* Развитие кадрового потенциала предприятия в системе корпоративной социальной ответственности / Л. А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 69–72.
4. *Иванов В.* Золотой парашют «Arcelor Mittal»: раскроет ли его Лакшми Миттал над Запорожьем? [Электронный ресурс] / В. Иванов, А. Думанский // Иштеблишмент. – 2009. – 23 сентября. – Режим доступа: <http://establishment.com.ua/articles/2009/9/22/2924/>
5. *Иванова О. Л.* Соціальна політика : теоретичні аспекти : курс лекцій / О. Л. Иванова; Нац. ун-т «Киево-Могилянська академія». – К. : КМ Академія, 2003. – 107 с.
6. *Поворозник В.* Щодо реалізації інвестиційного потенціалу недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / О. В. Поворозник, Нац. ін-т стратегічних досліджень // Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. – 2009. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/December2009/14.htm>
7. *Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи* [Аналіт. доп. УЦЕПД ім. О. Разумкова]. – Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – 61 с.
8. *Соціальна політика* / [Е. Лібанова, О. Палій, В. Скуратівський]. – К. : УАДУ, 2003. – 265 с.
9. *Україна: огляд ринку праці* / Проект ENPI 08-14 Black Sea Labour Market Reviews [Електронний ресурс]. – 2009 (січ.). – 161 с. – Режим доступу: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/95565908B41B2D0CC12575690050DF90/\\$File/NOTE7PMK87.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/95565908B41B2D0CC12575690050DF90/$File/NOTE7PMK87.pdf)
10. *Чужий досвід* [Електронний ресурс] // Контракти. – 2004. – 12 січ. (№ 01) – Режим доступу: <http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/21/0120041609.html>
11. *Dahlsurd A.* How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions / A. Dahlsurd // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. – 2008. – Vol. 15, No. 1. – P. 1–13.
12. *Social Protection Sector Strategy: from Safty Net to Springboard* [Electronic resource] / IBRD, World Bank. – 2001. – Jan. – Available at: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2001/01/26/000094946_01011705303891/Rendered/PDF/multi_page.pdf

Анотація. У статті набула подальшого розвитку концепція соціально-захисного напрямку корпоративної соціальної відповідальності. Проаналізовано діяльність із соціального захисту працівників як частину системи заходів соціальної відповідальності вітчизняних роботодавців. Встановлено, що розвитку різних форм такого захисту не сприяють слабке розуміння роботодавцями необхідності застосовувати соціально відповідальні підходи, а також наявні в Україні проблеми функціонування національної економіки і соціальної сфери.

Аннотация. В статье получила дальнейшее развитие концепция социальной защиты работающего населения в рамках корпоративной социальной ответственности. Осуществлен анализ деятельности отечественных работодателей по социальной защите сотрудников как элемента системы мероприятий их социальной ответственности. Установлено, что развитию на предприятиях разных форм этой защиты препятствует недостаточное понимание работодателями необходимости применять социально ответственные подходы, а также существующие в Украине проблемы функционирования национальной экономики и социальной сферы.

Summary. The paper contributes to the conceptualization of social protection of employees within the framework of corporate social responsibility and presents the analysis of social protection activities of employers in Ukraine, being the part of their corporate social responsibility agenda. The social protection measures aimed at employees within the corporate social performance involve compensatory, preventive, palliative, rehabilitative modes which in turn are proposed to be considered as paternalistic or interactive, reactive or proactive. They provide (but are not limited to) various kinds of social assistance for employees, educational and retraining programs, pension provision, medical provision, corporate policies on minimum wage and other social standards. In Ukraine employers implement a number of social protection policies of various forms and directions. In many cases, those policies are meant to compensate the disabilities of the government system of social protection as regards to employees. However, the corporate social responsibility remains a concept poorly spread in the country. Development of the social protection of employees within the framework of corporate social responsibility in Ukraine is hampered by the employers' insufficient awareness of managerial necessity and advantages of the socially responsible practices, as well as by the formidable challenges and pressing encumbrances, continuing in the national economy and social sphere, demanding further reforms.

Ключові слова: соціальний захист, корпоративна соціальна відповідальність, працівник, підприємство, заходи.

Ключевые слова: социальная защита, корпоративная социальная ответственность, сотрудник, предприятие, мероприятия.

Key words: social protection, corporate social responsibility, employee, employer, measure.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.06.2010 р.