

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

Теребій Анатолій Анатолійович

УДК 314:331(043)

ДИСЕРТАЦІЯ  
ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ  
КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело  
\_\_\_\_\_ А. А. Теребій

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Сазонець Ольга  
Миколаївна, ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»

Запоріжжя – 2023

## АНОТАЦІЯ

*Теребій А. А.* Імплементация міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Класичний приватний університет, Запоріжжя; Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2023.

У дисертації виявлено сутність і форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності на основі аналізу наукових праць вітчизняних та іноземних учених. Визначено, що корпоративна соціальна відповідальність є важливим ресурсом, здатним формувати конкретні переваги, адекватно реагувати на соціальні внутрішні й зовнішні виклики, забезпечувати стійкість розвитку, при цьому перетворюючи виклики, що виникають, на переваги. Теоретичні підходи до визначення сутності та форм запровадження корпоративної соціальної відповідальності, які містять у собі такі економічні складові, як ведення справедливої торгівлі, правильне сприйняття бізнесу стейкхолдерами, поширена політика сталого управління, дали змогу уточнити визначення КСВ, виявити й систематизувати суспільно-громадські пріоритети КСВ. Обґрунтовано, що соціальна відповідальність – це добровільна конкурентна стратегія, яка базується на соціальному, економічному та екологічному вдосконаленні, в якому бере участь організація.

У дисертації проаналізовано концепцію корпоративної соціальної відповідальності на основі положень Глобального договору ООН, що пов'язує практику діяльності вітчизняних підприємств із загальноприйнятими світовими підходами до здійснення соціальних процесів на рівні підприємства. Глобальний договір ООН декларує десять принципів у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Крім підприємств, корпорацій, бізнес-компаній, до Глобального

договору можуть приєднатися й міста в межах Програми ООН розвитку міст. Глобальний договір ООН є найбільшою у світі ініціативою корпоративної соціальної відповідальності. Договір має на час прийняття дві мети: зробити свої десять принципів головними в підприємницькій діяльності в усьому світі та активізувати дії в підтримку більш глобальних цілей ООН, таких як Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) та Цілі сталого розвитку (ЦСР).

Концепцію КСВ досліджено на основі реалізації Програм «Партнерство заради сталого розвитку», «Програма молодих інноваторів», «ІТ-нація», «SDG Ambition», «Посібник із боротьби з корупцією», що дає змогу більш повно застосовувати концепцію корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН на підприємствах України.

Визначено, що корпоративна соціальна відповідальність – це спосіб для корпорації продемонструвати своє відповідальне ставлення щодо соціальних, економічних, а також екологічних аспектів своєї діяльності. У теоретичній частині роботи систематизовано міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності. Проаналізовано такі стандарти, як: ISO 26000 «Настанова із соціальної відповідальності», ISO 32210 «Основи сталого фінансування: принципи та керівництво», ISO 32220 «Стале фінансування – основні концепції та ключові ініціативи», ISO 14097 «Управління парниковими газами та пов'язана із цим діяльність», сімейство стандартів ISO 14000, екологічні стандарти «Євро». Доведено, що наявність стандартів ще не означає їх успішної імплементації в різних країнах та в умовах різних суб'єктів господарювання, однак вони задають основні вектори руху для керівників компаній, громадськості та всіх стейкхолдерів. Особливу увагу приділено Стандарту ISO 26000, який є основою до вирішення конфліктів, нівелює проблеми дискримінації вразливих груп.

Досліджено науково-методичні підходи до визначення умов імплементації міжнародних стандартів соціального спрямування та їх інституційного оформлення, що визнає інституційним оформленням не тільки стандарти ISO, а й документи міжнародних організацій, секторальні угоди,

рамкові угоди, кодекси поведінки, спільні заяви, хартії, неформальні правила, що дає змогу сторонам корпоративного управління знаходити більше варіантів для проведення соціального діалогу.

Визначено, що фундаментальні основи системи корпоративного управління було закладено в США в 30-х роках минулого століття. З того часу країна є лідером у багатьох інноваційних рішеннях управління корпоративною сферою. Зрозумілим є той факт, що велика кількість ініціатив сфери КСВ генерується та реалізується саме в США. У дисертації наведено приклади великих соціальних проєктів, що реалізуються корпораціями США.

У дисертації охарактеризовано ЦСР. У середньому ЦСР 8 (Гідна праця та економічне зростання) та ЦСР 1 (Подолання бідності) є цілями, які найбільшою мірою не були досягнутими у 2019–2020 рр. Цей факт був значною мірою викликаний зростанням безробіття та відсутності навчання серед молоді, підвищення рівня бідності.

Проаналізовано організаційний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності в іноземних корпоративних моделях. Визначено, що англо-американська модель була розроблена більш індивідуалістичними бізнес-суспільствами у Великобританії та Сполучених Штатах. Німецька модель, яку іноді називають континентальною або європейською, здійснюється двома групами впливу – Наглядовою радою та Виконавчою радою. Ці групи несуть відповідальність за дотримання процедур корпоративного управління. Японська модель найбільше виділяється з трьох аналізованих своєю закритістю та афілійованістю. Моделі управління формуються у світлі правових відносин, що домінують: одна – між акціонерами, клієнтами, постачальниками, кредиторами та профспілками працівників; інша – між адміністраторами, менеджерами та акціонерами.

У дисертації визначено, що в Україні формується власна система корпоративного управління, яка є фундаментом для запровадження процесів корпоративної соціальної відповідальності. Найбільшою мірою система корпоративного управління України ідентична європейській корпоративній

моделі. У сучасних умовах проведення військового конфлікту механізми здійснення соціальних проєктів підприємствами України переорієнтовано на допомогу Збройним Силам України. Близько 50% підприємств України, за даними Європейської бізнес-асоціації, допомагають фронту фінансово, Близько 35% підприємств надають послуги для ЗСУ, 20% підтримують своїх працівників, що служать у лавах ЗСУ, та допомагають їх сім'ям. Певна кількість підприємств постачає засоби захисту (маскувальні сітки, плащі тощо). Після закінчення бойових дій, із часом, форми та методи проведення соціальних програм повинні набути загальноцивілізаційного характеру й відбуватися відповідно до міжнародних протоколів, стандартів та нормативів.

Рівень соціальності суспільства визначається багатьма чинниками. У дослідженні він пов'язаний з наявністю товарів соціальних груп, вартістю цих товарів, цінами, які пропонуються споживачам у тому чи іншому магазині, торговому центрі, супермаркеті. Споживачі поділяються на тих, хто купує більш якісний товар, і на тих, у кого в пріоритеті не якість, а нижча ціна товару. У цьому дослідженні поділено товари залежно від груп їх споживачів.

У дисертації виявлено вплив запровадження соціальної цінової політики комерційного підприємства на КСВ, який, на відміну від існуючих наукових підходів, розраховано із застосуванням методу АВС-аналізу, що надає можливість визначити наявність товарів у торговельних мережах, які можуть бути придбані представниками середнього класу та соціально незахищеними верствами населення. Визначено, що номенклатура товарів у торговельній мережі великого торгового підприємства не відповідає купівельній спроможності соціально незахищених верств населення. Торговельна політика підприємства орієнтована на покупця – представника середнього класу та має на меті перш за все отримання прибутку.

Удосконалено наукові підходи до аналізу основних моделей корпоративного управління. У поданому дослідженні проведено аналіз впливу окремих чинників соціального розвитку країни, серед яких і вплив діяльності підприємств торгівлі на загальний стан соціалізації економіки України.

Проведено аналіз кількості населення України та взаємозв'язку цього показника з кількістю осіб, прийнятих у заклади вищої освіти. Наявність студентів в університетах впливає на потенціал розбудови економіки й суспільства як у короткотерміновому періоді – завдяки навчанню студентів у межах України, так і в довгостроковому періоді – завдяки підготовці висококваліфікованих фахівців.

Зазначено, що важливим показником соціальності економіки є сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство. Такі витрати повинні відповідати загальносвітовим стандартам та бути адаптовані до економічних реалій України. Важливим чинником є роздрібний товарооборот підприємств роздрібної торгівлі. Цей показник розкриває рівень споживання населенням товарів, особливо продовольчої групи. Він щільно пов'язаний із рівнем середньомісячної заробітної плати робітників. Рівень середньомісячної заробітної плати зумовлює значною мірою всі інші соціальні показники, які було проаналізовано в цьому дослідженні.

Проведено кореляційно-регресійний аналіз залежності динаміки параметра – кількості населення в Україні залежно від інших змінних. На основі проведених розрахунків отримано кореляційну матрицю залежностей цих змінних. З кореляційної матриці видно, що кількість населення країни має позитивну суттєву залежність від решти показників, крім залежності від середньомісячної заробітної плати робітників та обороту підприємств торгівлі. Доведено, що виторг торгової мережі великого торгового підприємства не залежить від кількості населення країни. Таким чином, зменшення покуців у торговельній мережі компенсується зростанням цін.

**Ключові слова:** підприємства, міжнародні стандарти, корпоративна соціальна відповідальність, форми запровадження, Глобальний договір, ООН, міжнародні корпоративні моделі, екологізація, соціальна цінова політика, соціальні показники, ABC-аналіз.

## ABSTRACT

*Terebiy A. A.* Implementation of international standards of corporate social responsibility at enterprises. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Candidate of Economic Sciences, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by types of economic activity). – Classical Private University, Zaporizhzhia; Classical Private University, Zaporizhzhia, 2023.

The presented dissertation revealed the essence and forms of the introduction of corporate social responsibility based on the analysis of the scientific works of domestic and foreign scientists. It was determined that corporate social responsibility is an important resource capable of forming specific advantages, adequately responding to social internal and external challenges, ensuring the sustainability of development, while turning emerging challenges into advantages. Theoretical approaches to determining the essence and forms of introducing corporate social responsibility, which include such economic components as conducting fair trade, the correct perception of business by stakeholders, the widespread policy of sustainable management, which made it possible to clarify the definition of CSR and to determine and systematize the social and public priorities of CSR. It was determined that social responsibility is a voluntary competitive strategy based on social, economic and environmental improvement in which the organization participates.

The thesis analyzes the concept of corporate social responsibility based on the provisions of the UN Global Compact, which links the practice of domestic enterprises activity with generally accepted global approaches to the implementation of social processes at the enterprise level. The UN Global Compact declares ten principles in the field of human rights, labor relations, environmental protection and the fight against corruption. In addition to enterprises, corporations, and business companies, cities within the framework of the UN Urban Development Program can also join the Global Compact. The UN Global Compact is the world's largest

corporate social responsibility initiative. The treaty has two goals at the time of its adoption: to make its ten principles central to business worldwide and to galvanize action in support of more global UN goals, such as the Millennium Development Goals (MDGs) and the Sustainable Development Goals (SDGs).

The concept of CSR was studied on the basis of the Programs implementation such as "Partnership for Sustainable Development", "Program of Young Innovators", "IT-nation", "SDG Ambition", "Guide to Combating Corruption", which allows for a more complete application of the concept of corporate social responsibility based on of the UN Global Compact at Ukrainian enterprises.

It was determined that corporate social responsibility is a way for a corporation to demonstrate its responsible attitude towards social, economic, and environmental aspects of its activities. In the theoretical part of the work, international standards of corporate social responsibility are systematized. Such standards as: ISO 26000 "Social Responsibility Guidelines", ISO 32210 "Fundamentals of sustainable finance: principles and guidance", ISO 32220 "Sustainable finance - basic concepts and key initiatives", ISO 14097 – Greenhouse gas management and related to this activity, the ISO 14000 family of standards, the "Euro" environmental standards. It has been proven that the presence of standards does not yet mean their successful implementation in different countries and in the conditions of different business entities, however, they cause the main vectors of movement for company managers, the public and all stakeholders. Special attention was paid to the ISO 26000 Standard, which is the basis for conflict resolution and eliminates the problems of discrimination against vulnerable groups.

Scientific and methodological approaches to determining the conditions for the implementation of international standards of social direction and their institutional design have been studied, which recognizes institutional design not only ISO standards, but also documents of international organizations, sectoral agreements, framework agreements, codes of conduct, joint statements, charters,



informal rules, which allows parties of corporate governance to find more options for social dialogue.

It was determined that the fundamental foundations of the corporate governance system were laid in the USA in the 1930s. Since then, the country has been a leader in many innovative solutions for managing the corporate sphere. It is clear that a large number of CSR initiatives are generated and implemented in the USA. Examples of large social projects implemented by US corporations are given in the dissertation.

In the dissertation, the sustainable development goals is characterized. On average, SDG 8 (Decent work and economic growth) and SDG 1 (Poverty reduction) are the goals that were most missed from 2019 to 2020. This fact was largely caused by rising youth unemployment and lack of education, rising levels of poverty.

The organizational mechanism of implementing corporate social responsibility in foreign corporate models is analyzed. It is determined that the English-American model was developed by the more individualistic business societies in Great Britain and the United States. The German model, which is sometimes called as the continental model or the European model, is carried out by two groups of influence - the Supervisory Board and the Executive Board. These groups are responsible for compliance with corporate governance procedures. The Japanese model stands out the most among the three analyzed for its closedness and affiliation. Management models are formed in the light of two dominant legal relationships: one - between shareholders, customers, suppliers, creditors and labor unions; the other is between administrators, managers and shareholders.

The dissertation determined that Ukraine is developing its own system of corporate governance, which is the foundation for the introduction of corporate social responsibility processes. To the greatest extent, the corporate governance system of Ukraine is identical to the European corporate model. In the modern conditions of the military conflict, the mechanisms for the implementation of social projects by Ukrainian enterprises are reoriented to help the Armed Forces of Ukraine. According to the materials of the European Business Association, about

50% of Ukrainian enterprises help the front financially, about 35% of enterprises provide services for the Armed Forces, 20% support their employees who serve in the ranks of the Armed Forces and help their families. A certain number of enterprises supply means of protection (masking nets, raincoats, etc.). After the end of hostilities, over time, the forms and methods of conducting social programs should acquire a general civilizational character and take place in accordance with international protocols, standards and regulations.

The social level of society is determined by many factors. In our research, we connected it with the availability of goods of social groups, the cost of these goods, the prices offered to consumers in one or another store, shopping center, or supermarket. Consumers are divided into those who buy a higher quality product, and those whose priority is not quality, but a lower price of the product. In this study, we tried to break down the products depending on their consumer groups.

The dissertation revealed the impact of the introduction of the social price policy of a commercial enterprise on CSR, which, unlike existing scientific approaches, was calculated using the ABC analysis method, which makes it possible to determine the presence of goods in trade networks that can be purchased by representatives of the middle class and the socially disadvantaged layers of the population. It was determined that the range of goods in the trade network of a large trading company does not correspond to the purchasing power of socially vulnerable population groups. The commercial policy of the enterprise is oriented towards the middle-class buyer and is primarily aimed at making a profit.

Scientific approaches to the analysis of the corporate governance main models have been improved. In the presented study, an analysis of individual factors influence of the country social development is provided, including the influence of the trade enterprises activities on the general state of socialization of the economy of Ukraine, was carried out. The study analyzed the population of Ukraine and the relationship between this indicator and the number of people admitted to higher education institutions. The presence of students in universities affects the potential of development of the economy and society both in the short-term period - due to

the education of students within the borders of Ukraine, and in the long-term period - due to the training of highly qualified specialists.

It is noted that an important indicator of the social economy of the economy is the total monthly expenses of households per household. Such costs must meet international standards and be adapted to the economic realities of Ukraine. An important factor, in our opinion, is the retail turnover of retail trade enterprises. This indicator reveals the level of consumption of goods by the population, especially of the food group. It is closely related to the level of average monthly wages of workers. The level of the average monthly wage largely determines all other social indicators that were analyzed in this study.

A correlation-regression analysis of the dependence of the dynamics of the parameter - the number of population in Ukraine depending on other variables was carried out. Based on the calculations, a correlation matrix of the dependencies of these variables was obtained. It can be seen from the correlation matrix that the number of the country's population has a positive and significant dependence on the rest of the indicators, except for the dependence on the average monthly wage of workers and the turnover of trade enterprises. It has been proven that the sales of the trade network of a large trading company does not depend on the number of the country's population. Thus, the decrease in buyers in the retail network is compensated by the increase in prices.

**Keywords:** enterprises, international standards, corporate social responsibility, forms of implementation, Global Compact, UN, international corporate models, environmentalization, social price policy, social indicators, ABC analysis.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

#### *Частина в колективній монографії*

1. Сазонець О. М., Терebій А. А. Запровадження маркетингової цінової політики на торговому підприємстві. *30 років Незалежності: здобутки та перспективи розвитку маркетингу в Україні* : монографія / за заг. ред. А. О. Старостіної. Київ : Інтерсервіс, 2022. 339 с. (0,8 д. а., особистий внесок автора: досліджено цінову політику комерційного підприємства методом ABC-аналізу – 0,5 д. а.)

#### *Статті в наукових фахових виданнях України*

2. Терebій А. А. Аналіз цілей сталого розвитку в контексті реалізації міжнародних корпоративних моделей. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 34–38. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

3. Терebій А. А. Систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?> (дата звернення: 10.03.2023). (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

5. Сазонець О. М., Терebій А. А. Формування концепції корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 21. С. 44–52. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а., особистий внесок автора: визначено значення та вплив Глобального договору ООН на впровадження КСВ – 0,5 д. а.)

4. Терebій А. А. Відповідність цінової політики підприємства купівельному попиту населення як елемент сумлінної ділової практики. *Економіка та держава*. 2022. № 1. С. 128–134. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

### **Статті в іноземних наукових виданнях**

6. Сазонець О., Терейбій, А. (2022). Екологічна оптимізація транспортування вантажів підприємства з використанням інформаційних систем. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6 (41). С. 486–493. (*Web of Science*). (1,0 д. а., особистий внесок автора: запропоновано оптимізацію маршрутів автотранспорту підприємства на основі підходів екологічної логістики – 0,6 д. а.)

### **Стаття в іншому виданні України**

7. Sazonets O. M., Terebii A. A. Development of the System of Social Responsibility Based On the Transformation of Corporate Entrepreneurship, *Стратегія і тактика державного управління*. 2020. № 3–4. С. 104–116. (*Index Copernicus*) (1,2 д. а., особистий внесок автора: визначено теоретичні передумови розвитку КСВ – 0,6 д. а.)

### **Опубліковані праці апробаційного характеру**

8. Сазонець О. М., Терейбій А. А. Екологічний вимір використання транспортних систем. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 12 травня 2021 р.). Луцьк, 2021. С. 108–109. (0,2 д. а., особистий внесок автора: визначено пріоритети екологічної логістики як фактора КСВ – 0,1 д. а.)

9. Терейбій А. А. Напрями впровадження корпоративної соціальної відповідальності в контексті імплементації міжнародних стандартів. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку індустрії гостинності, туризму виробництва в умовах міжнародної економічної інтеграції* : матеріали

Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 25 травня 2021 р.). Дніпро, 2021. С. 110–113. (0,2 д. а.)

10. Теробій А. А. Соціальна політика України та її реалізація інструментами КСВ. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 24–26 травня 2022 р.). Луцьк, 2022. С. 482–465. (0,2 д. а.)

11. Теробій А. А. Сутність та форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності. *Економіко-правові дискусії* : матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. студ., аспірантів та науковців, м. Кропівницький, 30 квітня 2022 р. Кропівницький, 2022. С. 69–71. (0,2 д. а.)

12. Теробій А. А. Вплив логістики на навколишнє середовище. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку туризму та гостинності в умовах міжнародної економічної інтеграції* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 16 травня 2023 р.). Дніпро, 2023. С. 167–168. (0,2 д. а.)

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВСТУП.....                                                                                                                                                    | 17  |
| <br>                                                                                                                                                          |     |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ<br>КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА<br>ПІДПРИЄМСТВАХ.....                                          | 25  |
| 1.1. Сутність та форми запровадження корпоративної соціальної<br>відповідальності.....                                                                        | 25  |
| 1.2. Формування концепції корпоративної соціальної відповідальності<br>на основі Глобального договору ООН.....                                                | 50  |
| 1.3. Систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної<br>відповідальності.....                                                                  | 66  |
| Висновки до першого розділу.....                                                                                                                              | 82  |
| <br>                                                                                                                                                          |     |
| РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ<br>МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ<br>СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....     | 84  |
| 2.1. Аналіз світового досвіду реалізації соціальних проєктів і форм їх<br>запровадження в контексті програм корпоративної соціальної<br>відповідальності..... | 84  |
| 2.2. Аналіз корпоративних моделей та напрями реалізації КСВ<br>підприємствами України.....                                                                    | 97  |
| 2.3. Визначення умов імплементації міжнародних стандартів<br>соціального спрямування та їх інституційне оформлення.....                                       | 111 |
| Висновки до другого розділу.....                                                                                                                              | 129 |
| <br>                                                                                                                                                          |     |
| РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ, ЕКОНОМІЧНОЇ<br>ТА СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ КСВ НА КОМЕРЦІЙНИХ<br>ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....                             | 132 |

|                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Реалізація екологічної складової КСВ на основі оптимізації маршрутів перевезення продукції на підприємстві.....                            | 132 |
| 3.2. Визначення економічної складової КСВ в діяльності комерційних підприємств України на основі запровадження соціальної цінової політики..... | 159 |
| 3.3. Можливості реалізації соціальної складової КСВ комерційними підприємствами України.....                                                    | 168 |
| Висновки до третього розділу.....                                                                                                               | 179 |
| <br>                                                                                                                                            |     |
| ВИСНОВКИ.....                                                                                                                                   | 182 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....                                                                                                                 | 186 |
| ДОДАТКИ.....                                                                                                                                    | 207 |



## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Підприємства України активно впроваджують практики, що засновані на принципах соціального партнерства, додержання Цілей сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ). Для підприємств усіх сфер економіки країни є актуальними питання досягнення рівня корпоративної соціальної відповідальності згідно зі світовими стандартами. Такі досягнення повинні спиратися на підготовлену науково-методичну базу, що розробляють вітчизняні вчені. Серед науковців, які розглядали проблеми корпоративної соціальної відповідальності й доробок яких покладено в основу цього дослідження, варто назвати таких, як: М. Амідю, Т. О. Квакі, С. Харві, С. М. Йорк, С. Бракінг, Л. А. Гульзар, М. Ле Гуй, А. Бердом Клод, Девіс-Ноземак, Годос-Дієс, Хосе-Луїс, З. Сіманавічене, Р. Контаутієне, А. Сіманавічус, Кабеса-Гарсія, Лаура, Фернандес-Гонсалес, К. Гульзаром, М. А. Ле Гуй, Годос-Дієс Клод, Т. Фредеріксен, Хосе-Луїс та ін. Їх праці присвячені інтернаціоналізованим підходам до визначення та реалізації соціальної складової діяльності національних і міжнародних корпорацій в умовах глобалізації.

Сучасні умови національної економічної дійсності потребують імплементації методів і підходів корпоративної соціальної відповідальності в компаніях України. Такі напрацювання теоретичного характеру мають В. В. Більська, О. В. Воркунова, О. М. Головінова, О. І. Дацій, В. В. Джинджоян, Л. А. Дмитриченко, Н. Г. Здирко, І. Я. Зима, І. М. Клименко, І. В. Кубарєв, І. М. Лепетан, Л. Г. Ліпич, О. Г. Малярчук, Н. Г. Метеленко, О. В. Покатаєва, І. Л. Сазонець, О. М. Сазонець, А. Г. Семенов, П. М. Скрипчук, О. В. Томчук, Н. В. Хотєєва, Н. М. Шмиголь, Н. В. Ярова та ін.

Незважаючи на масив наукових праць у сфері корпоративної соціальної відповідальності, водночас невирішеними є питання використання нових

соціальних підходів на конкретному підприємстві, а саме комерційному, що має критичне значення, особливо при роботі в умовах воєнних дій. Недостатньою мірою в сучасній науковій літературі осмислено проблеми формування груп товарів для соціально вразливих верств населення, оптимізації перевезення від виробника до магазинів цієї продукції за умови її недовгого зберігання та мінімального забруднення навколишнього середовища викидами від транспортування тощо. Недостатня вирішеність цих питань зумовила вибір теми, мету й завдання дослідження, а також його соціальну спрямованість.

**Зв'язок з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана в межах науково-дослідної роботи Класичного приватного університету за темами: «Стратегія економічного розвитку в контексті залучення смарт технологій прийняття рішень» (номер державної реєстрації 0121U111281), у межах якої автором досліджено теоретичні підходи до функціонування сучасних підприємств на основі впровадження підходів корпоративної соціальної відповідальності; «Формування механізмів стабілізації функціонування промислових підприємств на засадах антикризового управління» (номер державної реєстрації 0116U000799), в межах якої автором визначено умови імплементації міжнародних стандартів запровадження й оцінювання корпоративної соціальної відповідальності та проаналізовано організаційний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності в світових корпоративних моделях.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад і розробка науково-практичних рекомендацій щодо запровадження та оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України.*

Для досягнення цієї мети поставлено такі *завдання*:

– виявити сутність та форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності;

- обґрунтувати концепцію корпоративної соціальної відповідальності на основі положень Глобального договору ООН;
- систематизувати міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності в контексті їх імплементації;
- оцінити світовий досвід реалізації соціальних проєктів у контексті програм корпоративної соціальної відповідальності;
- проаналізувати корпоративні моделі та визначити напрями запровадження КСВ підприємствами України;
- встановити умови імплементації міжнародних стандартів запровадження та оцінювання корпоративної соціальної відповідальності;
- виокремити особливості національного середовища реалізації корпораціями соціальної відповідальності;
- розробити інструментарій оцінювання корпоративної соціальної відповідальності національних компаній на основі технологій цифровізації;
- обґрунтувати вектор удосконалення механізму запровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України інструментарієм математичного моделювання.

*Об'єктом дослідження є процес імплементації міжнародних стандартів запровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України.*

*Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та прикладні аспекти запровадження міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах.*

**Методи дослідження.** Під час роботи над дисертацією використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: індукції, дедукції, аналізу, синтезу (для дослідження на підприємствах економічної сутності та особливостей імплементації міжнародних стандартів запровадження й оцінювання корпоративної соціальної відповідальності); узагальнення та конкретизації (для вдосконалення механізму запровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні), моделювання (для виділення

складових соціалізації форм інформаційної безпеки в соціальній корпоративній економіці й суспільно-економічних відносинах); порівняння (під час оцінювання цінності інформаційного продукту); кореляційного аналізу (для виявлення залежності кількості населення в Україні від таких змінних, як кількість осіб, прийнятих до закладів вищої освіти, сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, роздрібний товарооборот підприємств роздрібної торгівлі, середньомісячна заробітна плата робітників). Застосовано методи вирішення транспортної задачі для оптимізації перевезень вантажів за умови досягнення оптимуму екологізації в логістичних процесах. Також було запроваджено метод ABC-аналізу для визначення номенклатури соціальних груп товарів підприємства.

*Інформаційною базою дослідження є документи міжнародних організацій, нормативні й законодавчі акти України, інформація Міністерства економіки України, Державної служби статистики України, документи Українського союзу промисловців і підприємців, статистичні збірники, що висвітлюють діяльність підприємств харчової промисловості.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в розвитку теоретичних положень і розробці науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві на основі імплементації міжнародних стандартів КСВ. Під час дослідження отримано такі найбільш суттєві результати:

*удосконалено:*

– науковий підхід до проведення дослідження впливу соціальної цінової політики комерційного підприємства на КСВ, який ґрунтується на адаптації методу ABC-аналізу як інструменту аналізу діяльності підприємства торгівлі, що забезпечує формування інформаційної бази переліку товарів у торговельних мережах, які можуть бути придбані представниками середнього класу та соціально незахищеними верствами населення;

– теоретичні підходи до визначення сутності та форм запровадження корпоративної соціальної відповідальності, які містять у собі такі економічні

характеристики, як ведення справедливої торгівлі, правильне сприйняття бізнесу стейкхолдерами, поширена політика сталого управління, що зумовлено збільшенням впливу підприємств сфери послуг в економіці та надає змогу уточнити визначення КСВ і систематизувати суспільно-громадські пріоритети КСВ;

– науково-методичні підходи до визначення умов імплементації міжнародних стандартів соціального спрямування та їх інституційного оформлення, що, на відміну від існуючих, визнають інституційним оформленням разом із стандартами ISO й робочі документи міжнародних організацій, секторальні угоди, рамкові угоди, кодекси поведінки, спільні заяви, хартії, неформальні правила та домовленості, що в сукупності надають змогу сторонам корпоративного управління забезпечити багатоваріантність процесу проведення соціального діалогу;

– механізм реалізації екологічної складової КСВ, який ґрунтується на оптимізації маршрутів перевезення продукції на комерційному підприємстві, що, на відміну від існуючих, забезпечує, по-перше, зниження викидів вуглецю шляхом формування оптимального маршруту з використанням задачі комівояжера та транспортної задачі; по-друге, покращені екологічні умови діяльності підприємства;

– аналітичний інструментарій визначення значущості комерційних підприємств роздрібною торгівлі для соціалізації економіки країни, що базується на побудові кореляційної матриці, яка: доводить, що показник кількості населення країни не має суттєвої залежності від показників середньомісячної заробітної плати працівників та обороту підприємств роздрібною торгівлі, що свідчить про недостатній рівень прозорості системи оплати праці на підприємствах країни та може бути використаним для вдосконалення діяльності підприємств торгівлі;

*набули подальшого розвитку:*

– теоретичні узагальнення щодо механізму реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору

ООН, які, на відміну від існуючих, досліджено на основі реалізації Програм «Партнерство заради сталого розвитку», «Програма молодих інноваторів», «ІТ-нація», «SDG Ambition», «Посібник із боротьби з корупцією» та які надали змогу забезпечити повноцінність застосування концепції корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН на підприємствах України;

– процеси документальної систематизації міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності за ознакою впливу на запровадження КСВ на підприємствах України, які містять у собі аналіз таких стандартів, як ISO 26000 «Настанова із соціальної відповідальності», ISO 32210 «Основи сталого фінансування: принципи та керівництво», ISO 32220 «Стале фінансування – основні концепції та ключові ініціативи», ISO 14097 «Управління парниковими газами та пов’язана із цим діяльність», і забезпечують ефективне застосування сукупності стандартів у господарській діяльності підприємств України на засадах екологізації.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що основні результати дисертації, зокрема теоретичні положення, висновки та практичні рекомендації, можуть бути використані при формуванні сучасних підходів у сфері запровадження КСВ підприємствами України.

Висновки й пропозиції дисертації використано в практичній діяльності ТОВ «ЛОТУС ОЙЛ ТРЕЙДИНГ» у процесі організації діяльності підрозділів підприємства, а також в організації діяльності спеціалізованих структурних підрозділів, які займаються безпосередньо впровадженням логістичних процесів, і в практичних заходах щодо організації перевезень продукції підприємства згідно зі світовими вимогами екологізації автоперевезень (довідка № 014/23 від 07.09.2023). Основні результати та положення дисертації впроваджено безпосередньо в діяльність ТОВ «Магрок», де було надано рекомендації щодо встановлення на підприємстві економічної складової корпоративної соціальної відповідальності на основі запровадження соціальної цінової політики (довідка № 46/23 від

28.08.2023). Результати дисертації використовують у діяльності ООО «ВАЛО ТИМБЕР», де наукові розробки покладено в основу організації практичної діяльності підприємства щодо використання методики вибору оптимального способу виходу на фондовий ринок та залучення акціонерного капіталу з переорієнтацією пріоритетів стратегії топ-менеджменту на максимізацію капіталізації компанії (довідка № 09-1 від 04.09.2023). Матеріали дисертації використовують у навчальному процесі Класичного приватного університету під час викладання дисциплін «Економіка підприємства», «Менеджмент організації» та «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» (довідка № 172/10-08/19 від 22.03.2023).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є результатом самостійного тривалого дослідження, здійсненого автором. Основні ідеї та наукові результати, одержані під час виконання роботи, належать здобувачу особисто. У дисертації наведено авторський підхід до вирішення наукового завдання імплементації міжнародних стандартів запровадження та оцінювання корпоративної соціальної відповідальності.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення й результати дисертації розглянуто та схвалено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, серед яких: III Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція студентів, аспірантів та науковців «Економіко-правові дискусії» (30 квітня 2022 р., м. Кропивницький), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Теорія та практика менеджменту» (12 травня 2021 р., м. Луцьк), Міжнародна науково-практична конференція «Теоретико-прикладні аспекти розвитку індустрії гостинності, туризму, виробництва в умовах міжнародної економічної інтеграції» (25 травня 2021 р., м. Дніпро), Міжнародна науково-практична конференція «Теорія та практика менеджменту» (24–26 травня 2022 р., м. Луцьк), Всеукраїнська науково-практична конференція «Теоретико-прикладні аспекти розвитку туризму та гостинності в умовах міжнародної економічної інтеграції» (16 травня 2023 р., м. Дніпро).

**Публікації.** За матеріалами дисертаційної роботи опубліковано 12 наукових праць загальним обсягом 7,2 д. а., з яких особисто автору належать 5,2 д. а., у тому числі: 1 – частина в колективній монографії (0,8 д. а., з яких особисто автору належить 0,5 д. а.), 1 – стаття в іноземному виданні, що входить до міжнародної наукометричної бази Web of Science (1 д. а., з яких особисто автору належить 0,6 д. а.), 4 – статті в наукових фахових виданнях України (загальним обсягом 3,2 д. а., з яких особисто автору належить 2,9 д. а.), 1 – стаття в іншому виданні (загальним обсягом 1,2 д. а., з яких особисто автору належить 0,6 д. а.), 5 – матеріали науково-практичних конференцій (загальним обсягом 1,0 д.а., з яких особисто автору належить 0,9 д. а.).

**Структура й обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 160 сторінках друкованого тексту. Робота містить 40 таблиць на 28 сторінках, 19 рисунків на 15 сторінках. Список використаних джерел включає 190 найменувань.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

### 1.1. Сутність та форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності

Підвищення ефективності діяльності сучасних підприємств зумовлено не лише організаційно-виробничими й технологічними чинниками. Безумовно, запровадження технологічних та управлінських інновацій у виробництві, інформатизація управлінських процесів, розвиток зовнішньоекономічної складової діяльності підприємств та інші складові розвитку є важливими елементами нарощування виробництва, генерування капіталу і його розподілення відповідно до потреб виробництва, потреб членів трудового колективу, власників та інших стейкхолдерів. Однак, велике значення має також запровадження сучасних практик управління підприємством, що інтегрують цілі й інтереси всіх учасників виробничого та управлінського процесу. Однією з таких практик, яка відома всьому світу й запроваджується корпораціями різних країн, є практика корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Вона була запроваджена в США в 30-х рр. минулого століття, але й у наш час основні інновації в цій сфері відбуваються на підприємствах цієї країни.

Вітчизняні підприємства з початку 90-х рр. минулого сторіччя почали застосовувати практики корпоративної соціальної відповідальності. На теперішній час на принципах та підходах корпоративної соціальної відповідальності ґрунтується діяльність практично всіх підприємств України. Як великі підприємства, так і підприємства малого та середнього бізнесу застосовують окремі елементи запровадження КСВ. Такий масштабний процес потребує наукового осмислення та обґрунтування. Безумовно,

вітчизняні науковці вже надали основні тлумачення сутності процесу КСІ, однак, збільшення ролі сфери обслуговування, розвиток системи послуг не тільки великими підприємствами, але й підприємствами малого та середнього бізнесу, вплив інформатизації, віртуального, онлайн простору на діяльність підприємств потребує оновлення підходів до оцінювання сутності КСВ.

Теоретичні підходи до дослідження корпоративної соціальної відповідальності розвивали вітчизняні науковці. Так, Л. І. Безтелесна, Л. С. Головка, Т. В. Гринько, І. В. Жиглей, С. О. Левицька, М. В. Мальчик, І. І. Павленко, І. Л. Сазонець, Н. Б. Савіна, О. М. Ястремська зробили великий внесок у визначення проблем запровадження КСВ та винайдення шляхів їх вирішення. На праці цих та інших вітчизняних учених ми спиралися в процесі проведення власного дослідження.

У вітчизняній науці немає єдиного підходу до трактування поняття «корпоративна соціальна відповідальність»: «Незважаючи на те, що визначення корпоративної соціальної відповідальності залишається темою для обговорення, в цілому можна визначити КСВ на основі світової наукової методології як постійне зобов'язання підприємств поводитись етично, покращуючи якість життя працівників, місцевої громади та суспільства в цілому» [1]. Впровадження КСВ призводить до усвідомлення того, що прибуток, на якому зосереджена увага акціонерів, часто шкодить соціальному, економічному та екологічному добробуту працівників, населення, регіонів та суспільства. Сучасний бізнес потребує іншого етичного мислення побудови діяльності підприємства, якого можна досягти завдяки КСВ.

На думку О. М. Головінова, Л. А. Дмитриченко, «корпоративна соціальна відповідальність сформувалася у межах розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки. Вона стала її продовженням, одним з інструментів, за допомогою яких удалося досягти соціального діалогу в постіндустріальному суспільстві» [2]. КСВ, її теоретичні та практичні аспекти є ефективним знаряддям удосконалення корпоративного управління, яке дозволило компаніям за допомогою зростання соціальних інвестицій

підвищити економічні показники діяльності підприємств, а також загалом змінити імідж і репутацію корпорацій у позитивний бік.

Корпоративна соціальна відповідальність значною мірою дозволила вплинути на мотивацію до праці співробітників підприємств і підвищити привабливість щодо учасників соціально-трудових відносин. Урахування компаніями в своїй діяльності соціальних інтересів, зацікавленостей провідних соціальних груп приводить до досягнення в суспільстві більшої згуртованості та соціальної стабільності. Корпоративна соціальна відповідальність об'єднала в собі економічні орієнтири підприємств і соціальні запити суспільства. Це привело до того, що отриманий синергетичний ефект допомагає вирішувати проблеми соціально-орієнтованої ринкової економіки.

У наукових реаліях вітчизняної наукової школи у сфері корпоративної соціальної відповідальності склалися підходи, що притаманні тенденціям розгортання економічних та соціальних процесів в Україні. Вітчизняний науковець І. М. Клименко визначає «соціальну відповідальність бізнесу» як сукупність зобов'язань, які добровільно бере на себе компанія з урахуванням думок працівників, акціонерів, представників місцевих громад та інших ключових зацікавлених осіб» [3].

Ці зобов'язання динамічно й регулярно переглядаються, змінюються відповідно до рівня розвитку та специфіки компанії, виконуються за рахунок ресурсів компанії та націлені на реалізацію вирішальних внутрішніх і зовнішніх соціальних завдань, результати яких сприяють розвитку організації, покращенню її іміджу та репутації, а також розширенню визначальних партнерських зв'язків з державою, громадянським суспільством, діловими партнерами.

На думку цього науковця, корпоративна соціальна відповідальність є важливим ресурсом, здатним формувати конкретні переваги, адекватно реагувати на соціальні внутрішні й зовнішні виклики, забезпечувати стійкість розвитку, при цьому перетворюючи виклики, що виникають, на переваги. Це все не залежить від концепції корпоративної соціальної відповідальності, якої

додержується компанія. Тому можна визначити, що «КСВ – це теорія організації підприємницької та громадської діяльності, якої дотримуються компанії, які піклуються про свою розвиненість, про розвиток суспільства в цілому, забезпечення гідного рівня життя кожної людини і збереження довкілля для майбутніх поколінь». Якщо підійти з більш філософських позицій, то можна визначити, що КСВ – це так званий суспільний договір між владою, бізнесом і суспільством, головна мета якого полягає в сприянні благу всього суспільства, а реалізується цей суспільний договір інструментами корпоративного управління.

Беручи на себе соціальну відповідальність, бізнес-структура добровільно пропонує державі та суспільству своє посилене сприяння вирішенню соціальних, економічних та екологічних проблем. «Об'єднані зусилля трикутника влада – суспільство – соціально відповідальний бізнес здатні вивести державу на новий рівень розвитку, зробити її конкурентоздатною та бажаною у світовій спільноті» [3].

Спираючись на проведені авторські дослідження та на праці відомих науковців, можна систематизувати думки вітчизняних авторів та напрями їх досліджень у сфері корпоративної соціальної відповідальності. У табл. 1.1 подано неповний список таких напрацювань. Доцільно проаналізувати новітні підходи інших авторів, які з нових теоретико-прикладних позицій досліджують процеси корпоративної соціальної відповідальності та розкривають сутність механізмів її впливу на діяльність сучасних корпорацій. Так, І. Кубарева, О. Малярчук, Н. Похуда досліджують рівень розвитку корпоративної соціальної відповідальності двох груп українських підприємств. Авторська система метрик була запропонована для обґрунтування оцінки та результатів КСВ на основі підходу «Збалансована система показників» (BSC) з погляду ідентифікації чотирьох груп зацікавлених сторін (споживачів, бізнес-спільноти, службовців та суспільства). На основі аналізу вибірки зі 179 українських підприємств, результати регресії продемонстрували, що існує сильний емоційний

взаємозв'язок між незалежними змінними (кількістю програм розвитку КСВ за участю персоналу; прозорістю індексу корпоративної звітності та кількістю соціальних проєктів, спрямованих на розвиток місцевої громади та суспільства) і результиуючим показником ефективності КСВ – франчайзинговою мережею бізнесу.

Таблиця 1.1

**Теоретичні підходи в дослідженнях корпоративної соціальної відповідальності вітчизняними науковцями [15]**

| №   | Науковці         | Основні положення досліджень                                                                                                                                 |
|-----|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Сазонець І. Л.   | Запровадження корпоративної соціальної відповідальності на основі розробки соціальних програм підприємств                                                    |
| 2.  | Безтелесна Л. І. | Значення підприємництва, матеріального стимулювання та соціальних звітів у вдосконаленні системи КСВ                                                         |
| 3.  | Савіна Н. Б.     | Соціальні ефекти інвестиційних процесів та соціальне значення розвитку логістичної інфраструктури регіону                                                    |
| 4.  | Левицька С. О.   | Підвищення прозорості фінансово-економічної діяльності корпорацій за рахунок інформатизації управлінських та виробничих процесів                             |
| 5.  | Головкова Л. С.  | Запровадження сумлінної ділової практики корпорацій шляхом запобігання шахрайству та підвищення рівня економічної безпеки підприємств                        |
| 6.  | Ястремська О. М. | Розробка питань корпоративної соціальної відповідальності корпорацій на основі соціального інвестування та стимулювання діяльності інноваторів у корпораціях |
| 7.  | Мальчик М. В.    | Створення середовища сумлінної конкуренції корпорацій, використання інструментів соціального маркетингу                                                      |
| 8.  | Гринько Т. В.    | Запровадження корпоративної соціальної відповідальності в умовах інноваційного розвитку національної економіки, управління змінами та розвитком              |
| 9.  | Жиглей І. В.     | Впровадження міжнародних стандартів ISO як основи КСВ та сумлінної ділової практики                                                                          |
| 10. | Павленко І. І.   | Дослідження екологічної відповідальності корпорацій та створення техногенно безпечного середовища для населення промислових регіонів                         |

Виявлено, що діяльність з КСВ значно збільшує кількість франшиз, що є ключовим фактором зростання підприємства зі стратегічної точки зору [17, с. 145–167].

У статті П. М. Скрипчука, О. Ю. Судук «Аналіз світового досвіду підвищення ефективності глобального екологічного управління» [19, с. 80–89] окреслено причини кризового становища екології в Україні та чинники впливу виробництва сільськогосподарської продукції аграрними підприємствами на забруднення навколишнього природного середовища, а саме виснаження та деградація земельних ресурсів, забруднення повітря, вичерпність лісових та водних ресурсів. Виявлено наслідки впливу на довкілля людської діяльності. Автори наголошують на необхідності відображення об'єктів екологічної діяльності в бухгалтерському обліку. До цих об'єктів вони зараховують екологічні активи, пасиви та результати діяльності. Причому активи складаються з природно-ресурсного потенціалу, відходів виробництва, необоротних активів природоохоронного призначення. Пасиви відображають екологічні зобов'язання. Результати діяльності мають являти собою екологічні витрати, екологічні доходи, фінансові результати щодо екологічної діяльності. Визначено складові природно-ресурсного потенціалу, які підлягають відображенню в системі бухгалтерського обліку.

В екологічному контексті діяльності підприємств щодо КСВ важливим є запровадження відповідних заходів щодо відновлення деградованих земель та ґрунтів, боротьби з опустелюванням, включаючи землі, уражені внаслідок посух, повеней, опустелювання. Автори доводять необхідність відображення в обліку витрат на здійснення заходів з охорони та відновлення природно-ресурсного потенціалу (у тому числі земельних ресурсів). Запропоновано подавати Звіт про екологічну діяльність, де узагальнено інформацію щодо об'єктів екологічного обліку, що сприятиме підвищенню ефективності управлінських рішень стосовно навколишнього природного середовища на макро- та мікрорівнях.

П. М. Скрипчук та О. Ю. Судук зазначають, що «екологічний менеджмент на підприємствах є інструментом гармонізації відношень суспільства та природи в контексті глобальних тенденцій екологізації людського життя, реалізації практичних дій на шляху природозберігаючого балансного менеджменту» [19, с. 80–89]. Науковці аналізують основні принципи глобального екологічного менеджменту й обґрунтовують пріоритети їх подальшої реалізації. Автори використовують морфологічний та абстрактно-логічний методи аналізу та синтезу наукових теорій в екологічному менеджменті, статистичний метод формування практичних рекомендацій та обґрунтування запропонованих рішень. Науковці обґрунтовують теоретичні й практичні передумови для підвищення рівня глобального менеджменту шляхом введення екологічного співробітництва, формування обов'язкової нефінансової звітності, систематизації екологічних індикаторів тощо. Результати дослідження імплементують пріоритети та стимули підвищення ефективності рівня екологічного менеджменту й забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств.

Зокрема, Н. В. Ярова, О. В. Воркунова, Н. В. Хотєєва дослідили особливості впровадження альтернативних джерел енергії, що використовуються, забезпечуючи діяльність українських підприємств, що обслуговують порти [20, с. 46–50]. Значний розвиток галузі альтернативної енергетики в Україні пов'язаний із відносно лояльним законодавством, державною підтримкою та податковими пільгами для компаній, які її використовують. Згідно з розрахунками, проведеними цими вченими, «реалізація інноваційного інвестиційного проекту щодо сонячних панелей є виправданою. Однак, економічна вигода від вітряних станцій значно менша. Це можна пояснити тим, що обладнання для вітряних станцій коштує набагато дорожче, а його установка та обслуговування є більш складними та витратним» [20, с. 46–50].

Водночас С. Е. Сардак, О. В. Більська, А. О. Сімахова на основі вивчення етимології терміна «соціалізація» в суспільстві стверджують, що «ця

категорія отримала свій концептуальний зміст як включення, адаптація та розвиток людини в суспільстві. Враховуючи історичні етапи розвитку, теоретичні аспекти та практичні форми «соціалізації економіки», цей термін не має єдиного визначення; він використовується в різних галузях і семантичних структурах, містить велику кількість методологічних інструментів, впроваджується на всіх рівнях управління і в основному ототожнюється з формами та умовами надання суб'єктам економіки з економічними можливостями адекватно реалізувати свій потенціал» [21, с. 4–8].

В. В. Кушель та Ю. В. Танасійчук підсумовують, що «КСВ є важливим інструментом поліпшення репутації підприємства, довіри до нього суспільства, інвестиційної привабливості, конкурентоспроможності та капіталізації підприємств» [22, с. 77–80]. Вони визначають функції та тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності в агробізнесі.

У сучасних економічних умовах корпоративна соціальна відповідальність повинна стати основою вирішення соціально-економічних питань суспільства. Її основне значення полягає в забезпеченні стійкості соціально-економічної системи при задоволенні інтересів у зовнішньому та внутрішньому середовищі діяльності підприємства. «Масштаби соціальної активності у сфері діяльності аграрних підприємств можуть істотно збільшитись, якщо держава буде заохочувати її та стимулювати шляхом формування соціально безпечного сприятливого середовища для діяльності підприємців» [22, с. 77–80].

Велику роль у реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах відіграють соціальні пакети. Наявність у компанії соціальних пакетів значною мірою систематизує її діяльність у сфері корпоративної соціальної відповідальності та об'єднує різні її напрямки, форми реалізації в єдину систему. Існує декілька видів пакетів. Базовий соціальний пакет, як правило, містить: забезпечення умов праці й надання пільг і гарантій, що передбачені законодавством, куди входять колективні договори та угоди; виплата належної заробітної плати працівнику в повному



обсязі, загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Мотиваційний соціальний пакет характеризується параметрами, спрямованими на підвищення особистісних та професійних характеристик працівників, забезпечення прийняттого рівня морального та фізіологічного відтворення робітників. «Компенсаційний соціальний пакет має на меті відшкодування особистих витрат (фізичних, матеріальних, моральних), що пов'язані з працею та безпосередньо з трудовою діяльністю людини» [23, с. 98–103]. Дослідження, яке проводилось авторитетним порталом *rabota.ua*, довело, що серед найбільш популярних опцій соціального пакету, що пропонують роботодавці, є такі (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Опції соціального пакету, що найчастіше пропонуються  
корпораціями України [24]**

| №  | Опція соціального пакету              | %  |
|----|---------------------------------------|----|
| 1  | Службова техніка/апаратура            | 49 |
| 2  | Оплата мобільного зв'язку             | 46 |
| 3  | Медичне страхування                   | 43 |
| 4  | Подарунки до свят                     | 36 |
| 5  | Матеріальна допомога при захворюванні | 35 |
| 6  | Додаткова відпустка                   | 25 |
| 7  | Оплата проїзду/бензину                | 25 |
| 8  | Відвідування спортзалу/басейну        | 22 |
| 9  | Оплата навчання                       | 21 |
| 10 | Службовий транспорт                   | 20 |
| 11 | Оплата харчування                     | 21 |
| 12 | Страхування життя                     | 13 |
| 13 | Подорож по країні та/або за кордон    | 9  |
| 14 | Дисконтні картки                      | 9  |
| 15 | Страхування для членів сім'ї          | 9  |
| 16 | Вигідні кредити                       | 6  |
| 17 | Інше                                  | 6  |

Одне з перших місць посідають програми медичного страхування, які можуть передбачати такі основні види послуг:

- надання швидкої медичної допомоги;
- госпіталізація в лікувальну установу для хірургічного, консервативного чи симптоматичного лікування;
- амбулаторно-поліклінічна й консультативно-діагностична допомога;
- надання стоматологічних послуг тощо [24].

В. В. Джинджоян вважає, що «зміни системи корпоративного управління та організаційної структури підприємств значно трансформують їх соціальне середовище» [25]. Фактори, які знижують ефективність менеджменту організаційних змін (недостатнє відображення їх превентивного характеру, директивність, безсистемність політики запровадження організаційних змін) сповільнюють динаміку організаційного розвитку підприємства як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі.

Узагальнюючи досвід попередніх досліджень щодо соціальних програм, ечений дає таке визначення корпоративної соціальної програми: «Корпоративна соціальна програма – це розгорнуте вираження пріоритетних соціальних цілей. За змістом вона є послідовністю взаємоузгоджених дій, розподілених у часі, обґрунтованих за ресурсами і спрямованих на досягнення наміченої соціальної мети» [25, с. 39–43].

Учений наголошує, що реалізація соціальних програм і програм професійного розвитку на підприємствах багато в чому базується на соціальних та організаційних змінах, які покращують соціальне почуття працівників. Завдячуючи соціальним програмам організаційні зміни стають керованими, програми набувають ознак диференційованості, стратифікації, стійкості, динамічності. Формуються прямі причинно-наслідкові «зв'язки – організаційні зміни – соціальне самопочуття персоналу – соціальні фактори організаційного розвитку – реалізація стратегії підприємства» та зворотні: «соціальне самопочуття персоналу – клієнтозорієнтованість – імідж

підприємства – організаційні зміни – реалізація стратегії підприємства». Ці зв'язки знижують соціальні ризики організаційних змін як факторів нестійкості та некерованості. «Нівелювання соціальних ризиків в компанії здійснюється на основі виявлення чинників незадоволеності як негативного соціального самопочуття робітників. Далі здійснюється його регулювання у рамках корпоративних соціальних програм» [25, с. 39–43].

Запровадження корпоративних соціальних програм підприємств будівельної галузі розглядається І. Л. Сазонцем та А. Є. Гессеном. Науковці сформулювали пропозиції теоретико-методологічні і практичного характеру для підвищення дієвості корпоративних соціальних програм підприємств в Україні шляхом розвитку системи послуг та розширення системи КСВ. До складу цього комплексу пропозицій авторами дослідження [26] запропоновано «включити якість і доступність результатів будівельних робіт, а також умови, за яких вони були досягнуті. Для оцінки представлених параметрів було розроблено відповідну методику, яка представляє собою обробку результатів опитування експертних компетентних груп».

Конкретизація та систематизація програмних напрямків дозволила оформити першочергові заходи щодо реалізації соціальної програми, які лежать в площині розвитку «державного регулювання лінійного процесу інвестування – ремонт і будівництво – розподіл результатів ремонтної і будівельної діяльності», а також у площині створення господарських об'єднань учасників ринку, що саморегулюються. Сформульована програма запровадження і розвитку ринку послуг з ремонту та будівництва не розглядається авторами як результат дискретного процесу. Програма є кінцевим етапом з реалізації циклічного процесу «оцінка стану ринку – ранжування проблематики – формулювання (коригування) програми розвитку – формулювання (коригування) організаційно-економічного забезпечення розвитку ринку послуг з ремонту і будівництва». Одним з головних підсумків реалізації таких програм автори вбачають можливість створення ринку

доступного для населення житла та його окремого сегмента – соціального житла. Цей сегмент більшою мірою регулюється державою [26].

Якщо в працях українських учених складові корпоративної соціальної відповідальності розглядаються більшою мірою диференційовано, наукові школи спеціалізуються окремо на дослідженнях соціально-суспільних форм КСВ, екологічного або економічного її аспекту, то іноземні вчені досліджують ці процеси більш детерміновано. Щодо соціального аспекту діяльності корпорацій, то вчені заявляють, що компанії також викликають велику стурбованість у контексті їх міжнародних обов'язків, соціальної політики та дій у країнах, що розвиваються. Зростання інтересу підприємств до соціальної, економічної та екологічно відповідальної поведінки приводить до створення багатьох нових інструментів управління сталим розвитком. Поширення інструментів, що сприяють прийняттю політики сталого розвитку, різко зросло останніми роками. Отже, традиційно і вітчизняні, й іноземні науковці виокремлюють соціальну, економічну та екологічну форми КСВ.

Однак, є аспекти у дослідженнях КСВ підприємств, які в іноземній літературі досліджуються більш широко. Важлива сфера, яка останніми роками набуває все більшої популярності в ході дискусій щодо КСВ, але все ще залишається недостатньо зрозумілою, це податкова несумлінність. Податкова несумлінність, є пов'язаною із цілеспрямованим ухиленням від сплати податків, визначеним Бердом та Девісом-Ноземаком як «здійснення операцій з метою зменшення податкової відповідальності певним чином, що суперечить політиці чи духу державного законодавства» [27, с. 11–27]. Податкова несумлінність «дозволяє компаніям користуватися перевагами корпоративного громадянства, не витрачаючи при цьому нічого», що з часом впливає на інші сторони [27, с. 11–27]. В багатьох випадках сплачування податків розглядається як оцінка бізнесів щодо їх корпоративної стійкості.

Науковці також розглядають відповідні намагання вивести питання оподаткування у сферу КСВ, що припускає, що «державні доходи можуть бути втрачені внаслідок агресивного податкового планування підприємств, завдяки

чому відбувається несправедливе навантаження на суспільство та обмежується соціальний розвиток, особливо в країнах, що розвиваються» [28, с. 615–637].

У статті [29] доведено зв'язок між корпоративною соціальною відповідальністю та ухилянням від сплати податків. Цей зв'язок простежується на основі дослідження діяльності китайських компаній. Негативний зв'язок виявлено за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Тобто можна стверджувати, що ці дві величини тісно пов'язані між собою.

Якщо менеджери підприємства витрачають гроші на соціальні заходи, то в них менше залишається коштів на сплату податків. Таким чином, меншою мірою ці гроші йдуть на розвиток освіти, медицини, культурні заходи, заходи щодо захисту природи. Компанії, які менше витрачають коштів на соціальні заходи, мають більшу спроможність чесно сплатити податки. Автори наукової роботи пропонують схилити підприємців, що мають довгу історію КСВ, більш акуратно вести бухгалтерську звітність, де мають бути наочно показані величини необхідної сплати податків.

Символічний випадок еволюції капіталізму від патерналізму ХХ ст. до політики соціальної відповідальності підприємств, включаючи нові екологічні проблеми ХХІ ст., продемонстровано в статті, де автори описують, як «в Латинській Америці спалахували конфлікти між гірничодобувними підприємствами та сільськими громадами у 90-х рр. минулого сторіччя. Далі автори проводять аналіз еволюції гірничого бізнесу на основі історичної зони виробництва – містечка компанії Ла-Ороя в Перу» [30, с. 41–58].

Автори статті [48] наголошують на тому, що корпоративна соціальна відповідальність – це добровільна конкурентна стратегія, яка базується на соціальному, економічному та екологічному вдосконаленні бізнесу, в якому бере участь конкретна організація. При цьому інтернаціоналізація – різновид корпоративної стратегії, сукупність процесів, які допомагають компаніям розширюватися в усьому світі для покращення свого конкурентного становища. Автори поєднують дві стратегії та пропонують консолідувати їх

дослідження. На їх думку, обидві стратегії стають важливішими завдяки глобалізації, що постійно зростає й наслідки якої змінюють економічні та бізнес-середовища, тим самим роблячи їх більш динамічними й конкурентоспроможними. Це безпосередньо впливає на управління бізнесом, тому компанії все частіше враховують думку суспільства, намагаючись завоювати довіру зацікавлених сторін завдяки ефективному впровадженню КСВ.

«Впровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві – це не лише можливість подолати виклики економічного спаду, але також можливість підвищити конкурентоспроможність за рахунок зменшення витрат на бізнес, вдосконалення управління, підвищення потенціалу попиту та забезпечення кращих умов постачання» [49]. Економічна відповідальність підприємства – це засіб, за допомогою якого підприємство має намір підтримувати та зміцнити свої конкурентні позиції на ринку, збільшити обсяги продажів та протистояти викликам, з якими компанія стикається у взаємодії з клієнтами, постачальниками, акціонерами. Реалізація екологічного елементу КСВ вимагає модифікації технологій, продуктів, процесів та бізнес-моделей з метою уникнення негативного впливу на природне середовище. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності пов'язана з взаємними відносинами між підприємством та його зацікавленими сторонами, з інвестиціями у підвищення якості ресурсів людського капіталу. КСВ позитивно впливає на задоволеність споживачів. КСВ є не лише діловою можливістю, а й інструментом збільшення здатності підприємства підтримувати свою частку ринку та залишатися продуктивним в економіці економічного спаду.

Роль бізнесу у формуванні ефективної публічної політики в сучасних умовах не можна переоцінити. Бізнес повинен стати соціально відповідальним в умовах реформування суспільних відносин, в іншому випадку він стане провокатором соціальних конфліктів і економічних негараздів. Проте необхідно, щоб діяльність корпорацій перебувала в межах суспільного

договору й контролювалася інститутами громадянського суспільства та частково – державою.

Т. Фредеріксен дослідив, як підприємства діють в умовах КСВ та проаналізував наслідки проєктів корпоративної соціальної відповідальності в громаді. Він вивчав корпоративну соціальну відповідальність у гірничодобувній галузі, мотиви використання методів та механізмів корпоративної соціальної відповідальності у галузі, а також управління ризиками в цій галузі. Він зазначає, що «програми корпоративної соціальної відповідальності розглядаються як важливий метод управління стратегічними викликами для підприємств» [50, с. 495–505].

М. Джалі, З. Абас, А. Аріффін пропонують інший підхід щодо аналізу та використання корпоративної соціальної відповідальності [51]. Протягом десятиліть різні підприємства в усьому світі здійснювали корпоративну соціальну відповідальність, щоб показати свої корпоративні зобов'язання та відповідальність перед суспільствами в цілому. Ці зобов'язання та обов'язки походять від грошових та негрошових ресурсів, наприклад грошових коштів, обладнання та людських ресурсів, які використовуються для соціальних цілей та діяльності, що приводить до поліпшення життя в суспільстві, а також до поліпшення репутації конкретного підприємства.

Однак, у сучасній економіці, що спирається на знання та інновації, підприємства більше не можуть дозволити собі брати участь у благодійних та громадських послугах лише для досягнення соціальної віддачі, не маючи жодної економічної вигоди. Ця ситуація вимагає переходу підприємств до корпоративних соціальних інновацій. Сучасні науковці досліджують концептуальну відмінність між КСВ та корпоративними соціальними інноваціями. На думку авторів, КСВ – це традиційна філантропія та стара парадигма, яка вже є дещо недостатньою для подолання поточної негативної економічної ситуації. Отже, учені формують уявлення та пропонують корпоративні соціальні інновації як прояв нової парадигми, яка, можливо, могла б забезпечити всебічний розвиток в епоху економіки, керованої

знаннями та інноваціями. Соціальні інновації призведуть до реальних змін у покращенні добробуту життя людей, посилять економічне та технологічне зростання.

Ресурс знань, виявлений у процесі створення знань, передача знань та застосування знань є життєво важливим нематеріальним ресурсом для успіху корпоративних соціальних інновацій. Крім того, науковці також висвітлюють важливість ресурсу знань як найважливішого ресурсу корпоративних соціальних інновацій.

Аналогічне дослідження проводить К. Ковальська. Вона зауважує, що «мережеві організації сьогодні значною мірою визначають конкурентну перевагу, в тому числі, і за рахунок інших засобів провадження корпоративної соціальної відповідальності» [52]. Співпраця між підприємствами та їх успіх базується, насамперед, на іміджі та довірі. Управління мережевими відносинами входить до ланцюга поставок, і чим складнішим є ланцюг, тим більш «нечітка» відповідальність за зовнішні ефекти бізнесу. На практиці мережеві відносини призводять до численних зловживань, переважно у відносинах з конкурентами та клієнтами. Однак можна припустити, що посилення конкуренції змусить великі підприємства застосовувати соціально відповідальну практику, у тому числі в контексті співпраці з місцевими підприємствами. Соціально відповідальна діяльність (по всьому ланцюжку поставок) стає вимогою ринку, але, з іншого боку, вона приносить численні переваги тим, хто її впроваджує. Вона забезпечує основу для підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок зменшення трансакційних витрат, додаткових можливостей для створення інноваційних рішень, зменшення опортуністичних дій, підвищення лояльності споживачів, службовців та підрядників.

Діяльність у сфері корпоративної соціальної відповідальності є для окремих країн відносно непопулярною концепцією та рідкісною практикою, особливо серед польських підприємств. На ринках Західної Європи або в США



ситуація інша. Компанії, що працюють на цих ринках, зобов'язані адаптувати бізнес-стандарти до очікувань всіх зацікавлених сторін, а також підрядників.

Корпоративна соціальна відповідальність – це спосіб для корпорації продемонструвати своє відповідальне ставлення щодо соціальних, економічних, а також екологічних аспектів у всьому світі. Відповідно до цих трьох аспектів визначаються й форми запровадження КСВ. Корпорація не лише виграє для себе від участі в діяльності з КСВ, а й принесе користь усьому суспільству. Для корпорації надзвичайно важливо визнати, як її діяльність з КСВ може створити репутацію для компанії. Автори дослідження [53] роблять висновок, що «КСВ є одним з важливих драйверів для корпоративної репутації, оскільки результати свідчать про те, що між КСВ та корпоративною репутацією існує позитивний та значний зв'язок». Інституційні теорії та теорії ресурсів використовуються науковцями для глибшого розуміння взаємозв'язку між ними. Дослідження виявило результати поведінки багатьох груп зацікавлених сторін. Гарна репутація корпорації сигналізує про її надійність у всіх ринкових операціях і підвищує рівні прихильності до корпорації різних спільнот, стейкхолдерів, які згодом створюють позитивну ринкову оцінку.

Дж. М. Фарінос зауважує, що в «останні кілька років компанії та організації будь-якого характеру почали виявляти зростаючий інтерес до встановлення стійких відносин із навколишнім середовищем шляхом об'єднання тих груп, які зазнають впливу або впливають на їх діяльність. У цьому контексті звіт про соціальну відповідальність стає інструментом управління, який дозволяє підприємствам звітувати суспільству та його групам та оцінювати свої екологічні, фінансові та соціальні дії» [54].

Таким чином, ми маємо потрійний підрахунок результатів, який слід розуміти як методологію вимірювання та звітування про результати діяльності організацій, що представлені екологічними, економічними та соціальними параметрами. Крім того, це дозволяє компаніям не тільки перевіряти економічну цінність своєї діяльності, як це було раніше, але також

враховувати соціальну та екологічну цінність, яку вони додають до суспільного блага або ліквідують. Занепокоєння цими соціальними та екологічними проблемами породжує попит на інформацію, що, у свою чергу, призводить до необхідності мати стандарти, які консолідують інформацію, що вимагає суспільство і які повинні пропонуватись компаніями і характеризувати показники соціальної відповідальності.

На думку цього науковця, розвиненою сферою в теперішній час на підприємстві є екологічний менеджмент. Так, 7 з 10 компаній в Іспанії заявляють, що мають плани екологічного управління. Думка про постійне зростання та застосування політики екологічної стійкості в усіх категоріях компаній в Іспанії є консолідованою. Не можна не згадати про значне зростання екологічних вимог, встановлених державним та регіональним законодавством, аналізуючи значний внесок компаній у цій країні в екологічній галузі.

Підсумовуючи думки вчених щодо соціальної діяльності корпорацій, можна їх об'єднати в таку таблицю (табл. 1.3).

Економічна форма соціальної відповідальності виражається в «справедливій торгівлі». Як обґрунтовано в статті [55], «справедлива торгівля пов'язує розвинені країни, де домагаються більшої стійкості та справедливості, з потребами країн, що розвиваються, де економічні та соціальні зміни найбільш потрібні. Це дозволяє громадянам, які є споживачами, надавати перевагу виробникам з бідніших країн. Це прояв людяності, який допомагає виробникам сприяти боротьбі з бідністю та надати можливість гідного життя». Концепція справедливої торгівлі має на меті дати можливість людям у країнах, що розвиваються, отримати «гідне» життя. Вона намагається забезпечити, щоб фермери в країнах, що розвиваються, отримували найбільший відсоток від продажу своєї продукції. Справедлива торгівля стає дуже «гарячою» темою не лише для підприємств, а й для споживачів, які прагнуть купувати товари за справедливими цінами. Купуючи такі товари, клієнти висловлюють солідарність з виробниками товарів справедливої торгівлі.

Таблиця 1.3

**Аспекти трактування корпоративної соціальної відповідальності та її форм зарубіжними науковцями [складено автором]**

| №   | Науковці                                                                            | Зміст концепції КСВ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Bursin Col,<br>Saurin Patel                                                         | КСВ – це постійне зобов’язання підприємств поводитись етично, покращуючи якість життя робочої сили, місцевої громади та суспільства в цілому                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2.  | Аміду М.,<br>Квакье Т. О.,<br>Харвей С.                                             | Податкова несумлінність, є пов’язаною із ухиленням від сплати податків. «Здійснення операцій з метою зменшення податкової відповідальності певним чином, що суперечить політиці чи духу державного законодавства»                                                                                                                                                                                          |
| 3.  | Бракінг С.                                                                          | Внаслідок агресивного податкового планування підприємств відбувається несправедливе навантаження на суспільство, що обмежує соціальний розвиток, особливо в країнах, що розвиваються                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.  | Гулцар М., Черіан<br>Джакоб, Сіал<br>Мухаммад Сафдар                                | Відзначається негативний зв’язок між корпоративною соціальною відповідальністю та ухиленням від сплати податків                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 5.  | Леи Коул Клауде                                                                     | Визначається символічний випадок еволюції капіталізму від патерналізму ХХ ст. до політики соціальної відповідальності підприємств, включаючи нові екологічні проблеми ХХІ ст.                                                                                                                                                                                                                              |
| 6.  | Годос-Діез, Джосе-<br>Луїс, Сабеза-Гарсія<br>Лаура, Фернандез-<br>Гонзалес Крістіна | Корпоративна соціальна відповідальність – це добровільна конкурентна стратегія, яка базується на соціальному, економічному та екологічному вдосконаленні, в якому бере участь організація. При цьому інтернаціоналізація – різновид корпоративної стратегії, сукупність процесів, які допомагають компаніям розширюватися в усьому світі для досягнення цієї мети покращення свого конкурентного становища |
| 7.  | Сіманавісіне З.,<br>Контаутіне Р.,<br>Сіманавісіус А.                               | Впровадження корпоративної соціальної відповідальності – це не лише ділова можливість компанії подолати виклики економічного спаду, але також підвищити її конкурентоспроможність за рахунок зменшення витрат на бізнес, вдосконалення управління, підвищення потенціалу попиту та забезпечення кращих умов постачання                                                                                     |
| 8.  | Фредеріксен Т.                                                                      | Програми КСВ розглядаються як важливий метод управління стратегічними викликами для фірм, класифікованих як репутаційні, операційні чи регулятивні щодо ризиків                                                                                                                                                                                                                                            |
| 9.  | Джалі МН., Абас З.,<br>Аріффіні А. С.                                               | Ресурс знань, виявлений у процесі створення знань, передача знань та застосування знань є життєво важливим нематеріальним ресурсом для успіху корпоративних соціальних інновацій                                                                                                                                                                                                                           |
| 10. | Ковальська К.                                                                       | Корпоративна соціальна відповідальність – це спосіб для корпорації продемонструвати своє відповідальне ставлення щодо соціальних, економічних, а також екологічних аспектів у всьому світі                                                                                                                                                                                                                 |
| 11. | Фарінос Дж. М.                                                                      | Встановлення стійких відносин із навколишнім середовищем шляхом об’єднання тих груп, які зазнають впливу або впливають на їх діяльність                                                                                                                                                                                                                                                                    |

З позиції економічної діяльності можна зробити висновки, що в багатьох випадках корпоративна соціальна відповідальність залежить від сприйняття бізнесу стейкхолдерами. Так, Р. Adamek відзначає «розрив у очікуваннях стейкхолдерів щодо рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності в теорії і в практичній реалізації її принципів» [56]. Автор провів дослідження окремо на малих та середніх підприємствах (МСП) та на великих підприємствах у Чехії.

На великих фірмах ставлення до корпоративної соціальної відповідальності визначено такими стейкхолдерами: працівниками, замовниками, постачальниками та власниками. МСП, як правило, визначають корпоративну соціальну відповідальність щодо клієнтів, працівників та постачальників. Групи стейкхолдерів ототожнюють результати корпоративної соціальної відповідальності з їх очікуваннями і надалі, ці оцінки, мають наслідки в процесі формування ринкової поведінки цих стейкхолдерів. Виникають організаційні зобов'язання щодо КСВ у зв'язку з необхідністю мати зворотний зв'язок зі стейкхолдерами щодо результатів КСВ, а також залишатися в діалозі з ними протягом усього часу спільної діяльності.

Емпіричні висновки, які зроблені нами, загалом узгоджуються з результатами, викладеними в літературі. Зокрема, наголошено, що існують «резерви» в компаніях щодо запровадження КСВ, особливо в секторі МСП, а саме в діяльності мікропідприємств. Автор визначив, що обсяг та різноманітність діяльності з КСВ позитивно корелює з розмірами підприємства.

Це безпосередньо стосується характерної риси сімейного бізнесу, а саме того, що «вони вирішують «проблему агентства», яку Адам Сміт мав на увазі в «Багатстві народів», коли стверджував, що найняті менеджери ніколи не матимуть такої ж «тривожної пильності у керівництві компаній як власники» [57].

Дослідження [58, с. 179–184] висвітлює потенційний взаємозв'язок між корпоративною соціальною відповідальністю та оцінками корпоративних

брендів споживачами. Результати дослідження доводять, що «з етичної, моральної сторони оцінок корпоративних брендів споживачами (тобто сприйняття іміджу КСВ споживачами) три опосередковуючі фактори породжують ефект взаємодії між діяльністю КСВ та іміджем корпорації». До таких факторів належать:

1) зобов'язання (тобто сприйняття зобов'язання фірми допомогти в суспільно важливій справі);

2) мотив, керований цінностями (тобто сприйнята щирість фірми допомогти суспільно важливій справі);

3) орієнтація на споживача (тобто, наскільки КСВ орієнтована на задоволення потреб споживачів та їх добробут).

Що стосується компетенції оцінок споживачів, виявляється лише один вид взаємозв'язку, тобто орієнтація на споживача. Було виявлено, наскільки КСВ орієнтована на задоволення потреб споживачів та їх добробуту. Дослідження являє собою одну з перших спроб виявити взаємозв'язок між різними видами діяльності з КСВ та іміджем корпоративного бренду. Отримані дані допомагають підприємствам розробляти свої ініціативи з КСВ із чіткішими, орієнтованими на споживача цілями та підвищують ефективність КСВ у реалізації корпоративних стратегічних цілей.

У статті наголошено, що є істотні відмінності між сприйняттям КСВ стейкхолдерами на малих та великих підприємствах. Клієнти вважаються найбільш важливими стейкхолдерами (вони впливають на управлінські підходи) на всіх підприємствах (за винятком великих підприємств, де домінують стейкхолдери-працівники). МСП не застосовують КСВ необхідною мірою до своїх стейкхолдерів. Більше від половини великих підприємств використовують ініціативний підхід до своїх стейкхолдерів (це, наприклад, звітування, діалог із іншими стейкхолдерами, взаємозв'язок тощо).

Доцільно відзначити підхід до управління відносинами зі стейкхолдерами у галузі сталого розвитку, який наголошує на пріоритетність досягнення цілей сталого розвитку.

Е. Суйова та Х. Сіерна стверджують, що «корпоративна соціальна відповідальність – це сучасна концепція бізнесу, яка враховує не тільки економічні інтереси суб'єкта господарювання, а також соціальні та етичні питання» [59]. Чітко визначена культура компанії допомагає організаціям успішно протистояти викликам, з якими соціально відповідальний бізнес стикається. Вчені визначили основні атрибути культури компанії, зокрема у сфері охорони праці, та знайшли взаємозв'язок з елементами соціально відповідального бізнесу. Тим самим, це визначило нове явище для збільшення організаційних конкурентних переваг. Рівень культури – це вимір, який не може бути безпосередньо або точно вимірним. Незважаючи на це, він має важливий вплив на працівників, стиль управління та рівень технологій. Заходи безпечної роботи та почуття безпеки на робочому місці, нівелювання захворювань, спричинених роботою, або загрози нещасного випадку на роботі, створюють спокійну робочу атмосферу та стимулюють працівників. Дотримання принципів соціальної відповідальності зумовлює створення процесів розвиненої корпоративної культури, оскільки вимоги до обох систем багато в чому переплітаються й доповнюють одне одного.

Р. Зієнтара визначає тільки дві форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності. Науковець доходить висновку, що «на практиці існує два виміри КСВ – навколишнє середовище та працівник, тобто екологічна та соціальна форми (поряд із громадою та клієнтом / продуктом), що є спорідненим до управління людськими ресурсами та екологічним менеджментом (ЕМ). Перше включає практики та функції, які спрямовані на залучення, розвиток та утримання людських ресурсів організації, тоді як друге – «процеси та практики, запроваджені організацією для зменшення, усунення та в ідеалі запобігання негативних впливів на навколишнє середовище, що виникають від починань організації». Альтернативні чотири аспекти корпоративної соціальної відповідальності описуються як КСВ на робочому місці, на ринку, екологічна КСВ та громадська КСВ [60].

На стан корпоративної соціальної відповідальності впливає довіра стейкхолдерів. Ю. Р. Мішин заявляє, що «важливою властивістю та елементом соціального капіталу є довіра. Довіра сприяє встановленню балансу між соціальними та економічними цілями, між суспільними та індивідуальними інтересами». Все більше значення мають етичні сторони бізнесу та суспільних відносин – надійність, порядність, соціальна відповідальність. Ці поняття як раз і характеризують довіру.

За словами П. Бурдье, довіра сприяє виникненню економічної вигоди, тому що соціальний капітал – «це кредит, але тільки в найширшому розумінні цього слова, тобто свого роду аванс, завдаток, позика, які тільки віра усієї групи може надати тому, хто дає їй матеріально-символічні гарантії» [61]. Індикаторами суспільного соціального капіталу є соціальні норми, членство в суспільних об'єднаннях, міжособистісна довіра. В цьому випадку довіра одночасно є ресурсом (джерелом) і позитивним результатом соціальної активності.

Дефіцит суспільної довіри створює ситуацію, коли розвиток багатьох демократичних та ринкових інститутів виявляється неможливим. Це робить цю проблему надто актуальною для сучасної української держави. Високоінтелектуальне, високоосвічене суспільство з високим рівнем культури схильне більш повно сприймати та реалізовувати в поведінці людей загальнолюдські цінності завдяки взаємоповазі, взаємодопомозі, співчуттю тощо. Згідно з досвідом трансформаційних процесів у різних країнах світу, початкові етапи будь-яких реформ супроводжуються руйнівними економічними й соціальними втратами. І це часто породжує зневіру населення. Подолання тривалих соціально-економічних втрат неможливе без пробудження національної гідності і свідомості, координування економічних інтересів усіх суб'єктів господарювання. «Відродження довіри в суспільстві – це запорука поглиблення демократизації, поліпшення стану корпоративної соціальної відповідальності» [62, с. 47–50]. Суспільно-громадські пріоритети запровадження КСВ представлені на рис. 1.1.

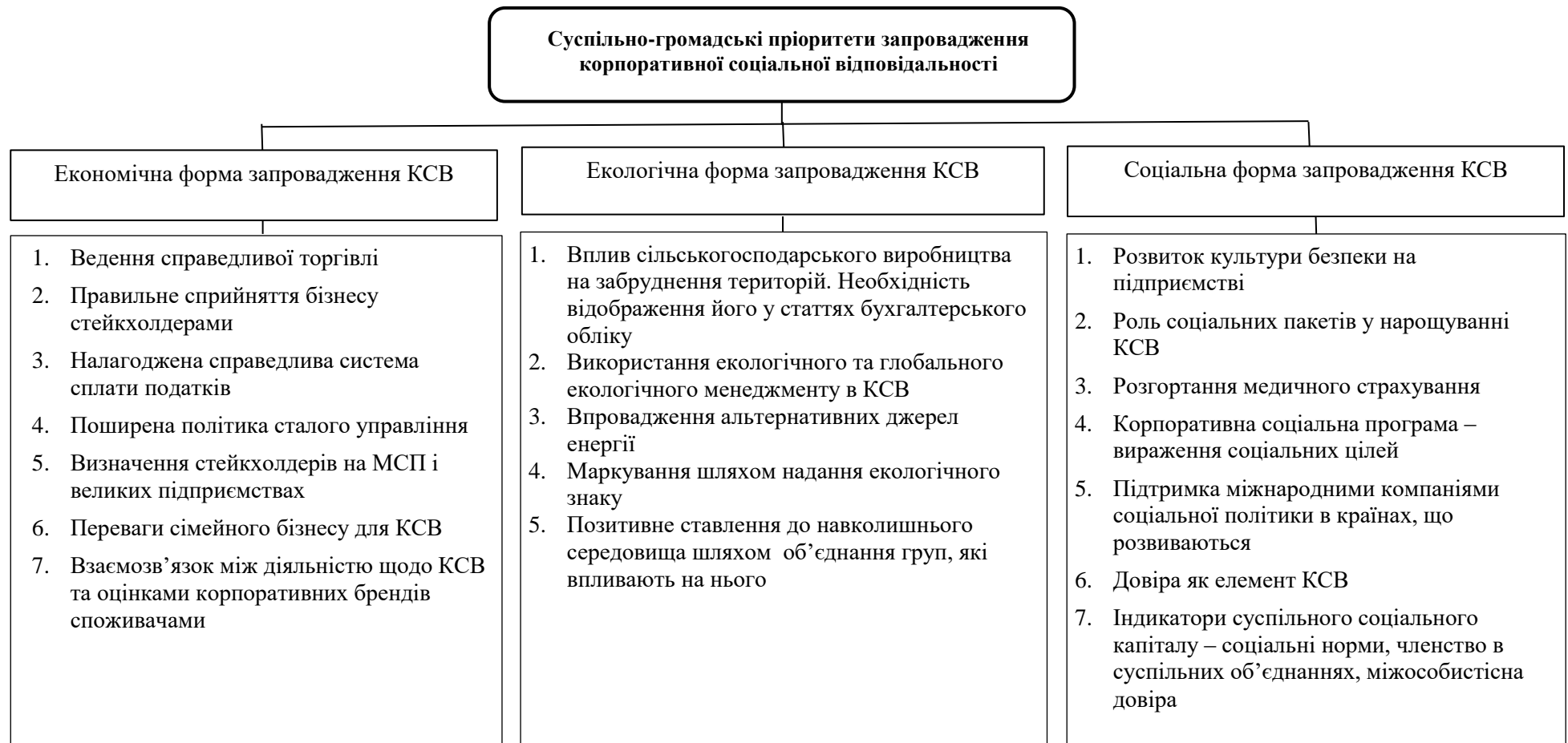


Рис. 1.1. Суспільно-громадські пріоритети запровадження корпоративної соціальної відповідальності



Як можна побачити, основні пріоритети корпоративної соціальної відповідальності перебувають у площині екологічної, соціальної та економічної складової. Усі ці складові є однаково важливими, але в процесі здійснення діяльності підприємств в реалізації цих складових більшою чи меншою мірою зацікавлені різні стейкхолдери корпоративного управління. На рис. 1.2 ми можемо побачити градацію стейкхолдерів підприємств за різними напрямками запровадження КСВ.

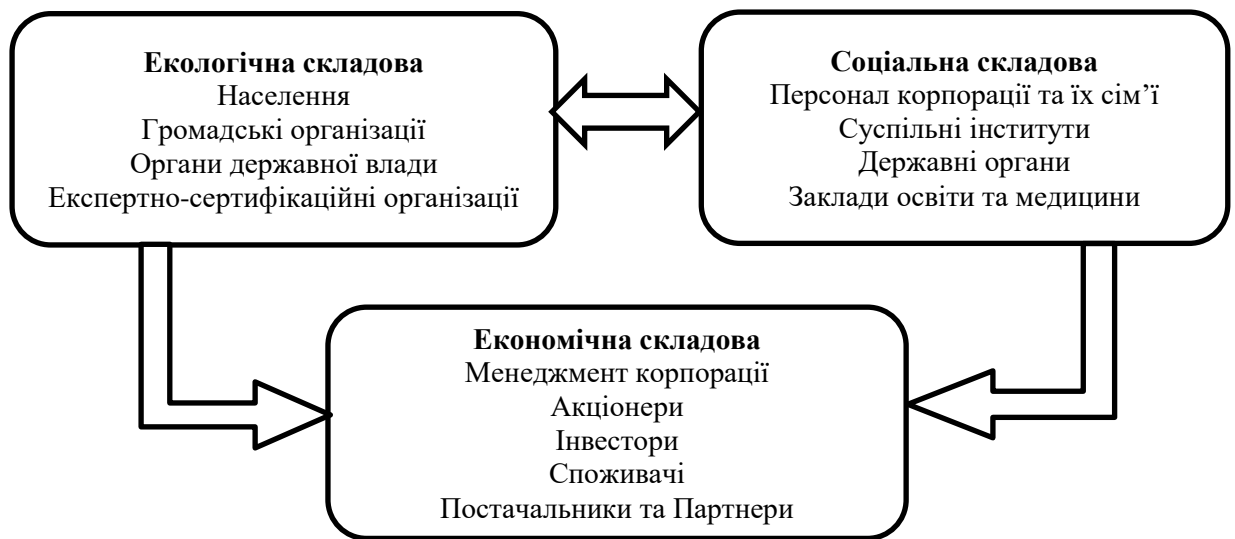


Рис. 1.2. Стейкхолдери, що зацікавлені в реалізації суспільно-громадських пріоритетів запровадження корпоративної соціальної відповідальності

Безумовно, перелік стейкхолдерів не обмежується такими, що представлені на рис. 1.2. Крім того, окремі групи стейкхолдерів зацікавлені в реалізації всіх аспектів КСВ. Наприклад, для населення важливими є як екологічна, так і соціальна та економічна складові КСВ. Однак, якщо брати все населення, а не тільки населення, сім'ї якого пов'язані з діяльністю підприємства, то екологічна складова стає пріоритетною.

## **1.2. Формування концепції корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН**

Концепція корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві значною мірою спирається на міжнародні ініціативи. Однією з таких ініціатив є Глобальний договір ООН. Глобальний договір ООН (англ. United Nations Global Compact – UNGC) – ініціатива ООН, спрямована на заохочення соціальної відповідальності бізнесу та надання звітів про здійснення відповідної політики підприємствами. Глобальний договір ООН декларує десять принципів у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Крім підприємств, корпорацій, бізнес-компаній, до Глобального договору можуть приєднатися і міста в рамках Програми ООН розвитку міст.

Глобальний договір ООН є найбільшою у світі ініціативою корпоративної соціальної відповідальності. Договір переслідує на час прийняття дві мети:

1. Зробити свої десять принципів головними у підприємницькій діяльності в усьому світі.

2. Активізувати дії в підтримку більш глобальних цілей ООН, таких як «Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) та Цілі сталого розвитку (ЦСР)» [67].

Про запровадження Глобального договору ООН оголосив тодішній Генеральний секретар ООН Кофі Аннан у своєму виступі на Всесвітньому економічному форумі 31 січня 1999 р. Він був офіційно запущений у штаб-квартирі ООН в Нью-Йорку 26 липня 2000 р. Для того, щоб компанія вважалася такою, що приєдналася до Глобального договору ООН, досить щорічно надсилати в ООН підтвердження свого бажання такого приєднання [68]. Відповідальності за порушення взятих зобов'язань не передбачено. Станом на березень 2021 р. до Глобального договору приєдналося більше ніж 12 765 компаній та організацій з більш як 160 країн світу [69].

Корпоративна відповідальність починається із системи цінностей компанії та підходу до ведення бізнесу на основі заданих принципів. Це означає, що треба організувати технологічний процес та менеджмент таким чином, щоб, як мінімум, виконувати основні обов'язки у сферах прав людини, організації праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Відповідальний бізнес застосовує однакові цінності та принципи, де б вони не були присутні, і всі знають, що передова практика в одній галузі не компенсує негаразди в іншій. Включаючи Десять принципів Глобального договору ООН у корпоративні стратегії, політику та процедури та встановлюючи культуру доброчесності, компанії не лише виконують свої основні обов'язки перед людьми та планетою, а й створюють основу для довгострокового успіху.

Десять принципів Глобального договору ООН походять із: Загальної декларації прав людини, Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права на виробництві, Декларації Ріо з навколишнього середовища та розвитку та Конвенції ООН проти корупції.

Принципи поділяються за тематикою:

«щодо прав людини:

Принцип 1: Бізнес повинен підтримувати та поважати захист проголошених прав людини на міжнародному рівні;

Принцип 2: Підприємствам потрібно переконатись, що вони не є співучасниками порушень прав людини.

щодо праці:

Принцип 3: Підприємства повинні підтримувати свободу асоціацій та ефективно визнання права на колективні переговори;

Принцип 4: Ліквідація всіх форм примусової та обов'язкової праці;

Принцип 5: Ефективне скасування дитячої праці;

Принцип 6: Ліквідація дискримінації щодо зайнятості.

щодо навколишнього середовища:

Принцип 7: Підприємства повинні підтримувати запобіжний підхід до екологічних проблем;

Принцип 8: Підприємства повинні ініціювати просування більшої екологічної відповідальності;

Принцип 9: Підприємствам необхідно заохочувати розвиток та розповсюдження екологічно чистих технологій.

щодо протидії корупції:

Принцип 10: Бізнес повинен працювати проти корупції у всіх її формах, включаючи вимагання та підкуп» [70].

Перший принцип визначає всебічні очікування бізнесу Глобального договору щодо поваги та підтримки прав людини. Повага до прав людини означає, що підприємству слід застосовувати заходи, щоб уникнути порушень прав людини («не нашкодити»), а також ліквідувати несприятливі наслідки недодержання прав людини. Крім того, окрім дотримання прав людини, бізнесу пропонується вживати заходів для підтримки прав людини. Це означає бачити можливість здійснювати добровільні дії, щоб зробити позитивний внесок у захист та реалізацію прав людини через основний бізнес, стратегічні соціальні інвестиції / благодійність, участь у державній політиці / адвокація та / або партнерство та інші колективні дії. Дія на підтримку прав людини повинна бути доповненням, а не заміною дій з поваги прав людини. Особливу увагу слід приділити правам вразливих груп, включаючи жінок, дітей, людей з інвалідністю, корінні народи, трудових мігрантів, людей похилого віку тощо.

Компаніям слід звернути увагу на Міжнародний законопроект про права людини та основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Бізнес повинен дотримуватися всіх чинних законів та поважати міжнародно визнані права людини, де б вони не діяли. У тій рідкісній ситуації, коли національне законодавство прямо суперечить міжнародним стандартам, компаніям слід шукати шляхи дотримання принципів міжнародно визнаних прав людини. [71].

Щодо другого принципу, то співучасть означає причетність до порушення прав людини, яке спричиняє інша компанія, уряд, особа чи інша група. Ризик співучасті у порушенні прав людини може бути особливо

високим у регіонах із слабким рівнем управлінням та / або там, де поширені порушення прав людини. Вимога дотримуватись прав людини відповідно до Принципу 1 Глобального договору та Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини містить у собі вимогу уникнення співучасті у порушенні прав людини. Ризик співучасті зменшується (хоча і не усувається), якщо компанія має систематичний підхід до управління правами людини, включаючи процеси належної перевірки, які охоплюють ділові відносини суб'єкта господарювання. Такі процеси повинні знижувати ризики порушення прав людини, з якими може бути пов'язана компанія шляхом, наприклад, посилянь на її продукцію, операції чи послуги [73].

Проаналізуємо третій принцип. Свобода об'єднання передбачає повагу права всіх роботодавців та всіх працівників вільно та добровільно створювати групи й приєднуватися до них для просування та захисту своїх професійних інтересів. Як працівники, так і роботодавці мають право створювати власні організації, вступати в них та керувати ними без втручання держави чи будь-якого іншого суб'єкта господарювання. Усі, включаючи роботодавців, мають право на свободу вираження поглядів та думок, в тому числі щодо профспілок – за умови, що здійснення цього права не порушує права працівника на свободу об'єднання. Ці свободи також дозволяють вживати заходів працівникам та організаціям для захисту своїх економічних та соціальних інтересів.

Колективні переговори – це добровільний процес або діяльність, за допомогою яких роботодавці та працівники обговорюють свої відносини, зокрема умови праці та регулювання відносин між роботодавцями, робітниками та їх організаціями. Учасниками колективних переговорів є самі роботодавці або їх організації, профспілки або, за їх відсутності, представники, призначені працівниками. Важливою частиною ефективного визнання права на колективні переговори є «принцип сумлінності». Це важливо для підтримки гармонійного розвитку трудових відносин. Цей принцип передбачає, що соціальні партнери працюють разом і докладають

усіх зусиль для досягнення згоди шляхом справжніх і конструктивних переговорів, а також для того, щоб обидві сторони уникали невиправданих затримок у переговорах. Принцип сумлінності не передбачає заздалегідь визначеного рівня переговорів або вимагає обов'язкових переговорів з боку роботодавців чи працівників та їх організацій [74].

Щодо четвертого принципу, необхідно визначити, що примусова або обов'язкова праця – це будь-яка робота або послуга, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання і на яку ця особа не запропонувала себе добровільно. Надання заробітної плати чи іншої компенсації працівникові не обов'язково свідчить про те, що праця не є примусовою чи обов'язковою. Праця повинна надаватися вільно, а працівники повинні мати можливість вільно вибирати її відповідно до встановлених правил.

Примусова праця не лише є порушенням основних прав людини, вона також позбавляє суспільство можливості розвивати навички та людські ресурси та виховувати дітей для ринків праці завтрашнього дня. Тож виснажливі наслідки примусової праці відчують не лише окремі люди, зокрема діти, а й суспільство та економіка в цілому. «Затримуючи належний розвиток людських ресурсів, примусова праця знижує рівень продуктивності праці та призводить до менш надійних інвестицій та уповільнення економічного зростання» [75].

П'ятий принцип визначає, що термін «дитяча праця» не слід плутати з «працевлаштуванням молоді» або «роботою студентів». Дитяча праця – це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини, і це визнається та визначається міжнародними документами. Сучасна політика міжнародного співтовариства та майже всіх урядів спрямована на скасування дитячої праці. Хоча термін «дитина» охоплює всіх дівчат та хлопців, які не досягли 18-річного віку, але не всіх осіб до 18 років слід вилучати з роботи: основні норми міжнародних стандартів розрізняють, що є прийнятною чи

неприйнятною роботою для дітей різного віку на стадії їхнього фізіологічного розвитку.

Проаналізуємо шостий принцип. Дискримінація у сфері праці та зайнятості означає поводження з людьми по-різному або менш прихильно через характеристики, які не пов'язані з їхніми професійними характеристиками або вимогам до роботи. У національному законодавстві ці характеристики зазвичай включають: расу, колір шкіри, стать, релігію, політичні переконання, національну приналежність, соціальне походження, вік, інвалідність, статус ВІЛ / СНІДу, членство в профспілках та сексуальну орієнтацію.

У багатьох країнах набувають особливого значення додаткові проблеми дискримінації на робочому місці, такі як вік, ВІЛ-статус та сексуальна орієнтація. «Важливо також усвідомити, що дискримінація на роботі виникає в різних умовах і може бути проблемою як у сільському господарстві, так і у високотехнологічному міському бізнесі» [76].

Означимо принцип 7. Впроваджуючи підхід обережності, Принцип 15-ї Декларації Ріо-де-Жанейро 1992 р. стверджує, що «там, де існують загрози серйозного або незворотного збитку, наявна розробка повної наукової обґрунтованості – не можна відкладати економічно ефективні заходи щодо запобігання деградації навколишнього середовища». Запобіжні заходи передбачають систематичне застосування оцінки ризику, управління ризиками та інформування про ризик. Прийняття рішення про «прийнятний» рівень екологічного ризику передбачає не лише науково-технологічну оцінку та економічний аналіз витрат та вигоди, але й політичні міркування, такі як прийнятність для громадськості. З точки зору державної політики, обережність застосовується до тих пір, поки наукова інформація є неповною або невизначною, а пов'язаний з цим ризик все ще вважається занадто високим. Рівень ризику, що розглядається, як правило, стосується загально визнаних стандартів навколишнього середовища, здоров'я та безпеки [77].

Стосовно Принципу 8 необхідно визначити таке. У главі 30 Порядку денного світового Саміту в Ріо у 1992 р. (Саміт Землі), роль бізнесу та промисловості в програмі сталого розвитку викладено так: «Бізнес та промисловість повинні посилити саморегулювання, керуючись відповідними кодексами, хартіями та ініціативами, інтегрованими в усі елементи бізнес-планування та прийняття рішень, а також сприяння відкритості та діалогу із працівниками та громадськістю». У декларації Ріо зазначено, що бізнес несе відповідальність за те, щоб діяльність у межах його власних операцій не завдавала шкоди довкіллю. Бізнес отримує свою легітимність завдяки задоволенню потреб суспільства, і все частіше суспільство висловлює чітку необхідність у більш екологічно стійких практиках.

Завданням корпорації є розробка екологічно відповідальної стратегії, яка випереджає світові стандарти, допомагаючи їм зберігати вигідні позиції на ринку. Компанії повинні по-справжньому впроваджувати інновації у сфері управління своїми відносинами з навколишнім середовищем [78].

Проаналізуємо Принцип 9. Екологічно безпечні технології, як визначено в Порядку денному 21 Декларації саміту в Ріо-де-Жанейро, повинні захищати навколишнє середовище, менше забруднювати навколишнє середовище, використовувати всі ресурси більш стійким чином, переробляти більшу кількість своїх відходів і продуктів та обробляти залишкові відходи більш прийнятним чином, ніж технології, замінниками яких вони були. Вони включають різноманітні екологічно чисті виробничі процеси та технології запобігання забрудненню, а також технології end-of-pipe та моніторинг трубопроводів. Більше того, вони включають ноу-хау, процедури, товари та послуги, обладнання, а також організаційні та управлінські процедури. Там, де виробничі процеси, які не використовують ресурси, ефективно утворюють залишки та викиди відходів, можуть застосовуватися екологічно безпечні технології для зменшення повсякденних викидів забруднювачів навколишнього середовища, впливу небезпечних матеріалів на працівників та ризиків катастроф для навколишнього середовища [70].



Принцип 10, що є принципом щодо боротьби з корупцією, був прийнятий у 2004 р. і зобов'язує учасників Глобального договору ООН не лише уникати підкупу, вимагання та інших форм корупції, а й активно розробляти політику та конкретні програми для боротьби з корупцією всередині підприємств та в межах ланцюгів поставок. Принцип також вимагає від корпорацій колективної роботи та приєднання до громадянського суспільства, ООН та урядів з метою реалізації більш прозорої глобальної економіки.

З набранням чинності Конвенції ООН проти корупції (UNCAC) у 2005 р. було введено важливий глобальний інструмент боротьби з корупцією. UNCAC є основним правовим інструментом Принципу 10. Корупція може мати різні форми, які різняться за ступенем від незначного використання впливу до інституціолізованого підкупу.

Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств визначають вимагання в корпоративній сфері таким чином: «Вимагання хабаря – це акт прохання чи спонукання іншого до вчинення хабаря. Вимагання настає, коли ця вимога супроводжується діями, що загрожують особистій недоторканості або життю людей».

Принципи ведення бізнесу Transparency International щодо протидії підкупу визначають підкуп так: «Підкуп: пропозиція чи отримання будь-якого подарунка, позики, винагороди чи іншої вигоди будь-якій особі або від будь-якої особи як спонукання зробити щось, що є нечесним, незаконним або порушенням довіри до ведення бізнесу підприємства» [80].

Глобальний договір ООН є одним з інструментів реалізації 17 цілей сталого розвитку, таких як:

Ціль 1. Подолання бідності.

Ціль 2. Подолання голоду, розвиток сільського господарства.

Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя.

Ціль 4. Якісна освіта.

Ціль 5. Гендерна рівність.

Ціль 6. Чиста вода та належні санітарні умови.

Ціль 7. Доступна та чиста енергія.

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання.

Ціль 9. Промисловість, інновації та інфраструктура.

Ціль 10. Скорочення нерівності.

Ціль 11. Сталий розвиток міст і громад.

Ціль 12. Відповідальне споживання та виробництво.

Ціль 13. Пом'якшення наслідків зміни клімату.

Ціль 14. Збереження морських ресурсів.

Ціль 15. Захист та відновлення екосистем суші.

Ціль 16. Мир, справедливість та сильні інститути.

Ціль 17. Партнерство заради сталого розвитку.

Для виконання корпораціями вимог Глобального договору ООН їм потрібно відповідати певним умовам [81]. Необхідні суттєві зміни в діяльності компаній. Потрібно шукати шляхи якнайшвидшої активації відповідних зацікавлених сторін (ООН, уряди, самі компанії та недержавні структури).

О. Ф. Віл'ямс стверджує, що у «його розумінні ролі бізнесу в суспільстві відбувається зміна парадигми, і що цей крок найкраще розуміти як «відновлення» мети бізнесу» [82]. Глобальний договір ООН з десятьма принципами та 17 цілями сталого розвитку (ЦСР), призначеними для подолання глобальної бідності, створює теоретичний фундамент для реалізації корпоративних соціальних програм. В статті науковця показано, як нафтогазові компанії борються одночасно із спробами реалізувати ЦСР 7, за доступ до енергії, а також вирішуючи проблеми ЦСР 13, щодо боротьби зі зміною клімату. Автор має надію, що Глобальний договір ООН, до якого приєднались понад 9600 компаній у 161 країні, спонукає «дотримуватися» цілей бізнесу, і таким чином може сприяти кращому життю для всіх.

Наукова стаття S. Schembera «Implementing Corporate Social Responsibility: Empirical Insights on the Impact of the UN Global Compact on Its Business Participants» [84] показала, що «впровадження корпоративної

соціальної відповідальності (КСВ) є вирішальним для легітимності корпорації в сучасній глобалізованій економіці. Спираючись на аналіз мотивів зацікавлених сторін та використовуючи підходи інституційної теорії, автором визначено позитивний вплив тривалості участі організації UNGC на рівні впровадження соціальних принципів, незважаючи на потенційні слабкі місця у системі підзвітності. Це доводиться за допомогою змінної регресії».

Метою статті J. Martinez-Ferrero, M. Eryilmaz, N. Colakoglu «How Does Board Gender Diversity Influence the Likelihood of Becoming a UN Global Compact Signatory?» [85] було дослідити питання, чи «підвищує значимість приналежності до Глобального договору ООН гендерний склад та структура правління». Детально в статті досліджувалося, як гендерна різноманітність заохочує виконання Глобального договору ООН та надає опосередкований ефект. Таким чином, визначаються тенденції, що виявили вплив жінок-директорів у правлінні корпорацією на приналежність фірми до Глобального договору ООН. У цій роботі було проведено 29 951 спостереження за період 2012–2018 рр. 64 різних країн, що представляють Північноамериканські, Південноамериканські, Європейські, Африканські, Азіатські, Тихоокеанські фондові ринки. Висновки свідчать про те, що жінки-директори у раді значною мірою заохочують приналежність фірми до Глобального договору ООН та підтримують посередницький ефект існування комітету соціальної відповідальності. Іншими словами, визначено позитивний вплив жінок-директорів на ймовірність того, що компанія стане учасником Глобального договору.

Зокрема, акціонери та інвестори, зацікавлені групи людей можуть знайти у жінках-директорах та в існуванні Комітету з питань корпоративної соціальної відповідальності механізм, який підсилює прагнення ради до добровільної ініціативи щодо соціальної відповідальності, такої як Глобальний договір ООН. У цьому сенсі результати дослідження дають регуляторним органам корисні докази необхідності сприяння та подальшої гарантії не тільки існування комітету з питань соціальної відповідальності,

але, перш за все, наявності жінок-директорів у керівництві. Для долучення корпорації до ініціатив сталого розвитку дуже важливо мати збалансований склад правління. З роками в деяких країнах був встановлений мінімальний відсоток жінок у складі правління, але до сьогодні показники кількості жінок-директорів ще надто низькі. Регуляторні органи та національні уряди повинні співпрацювати, щоб сприяти збільшенню різноманітності керівних органів великих підприємств з точки зору гендерної рівності, а також прихильності ініціативам, пов'язаним із сферою щодо соціальної відповідальності (права людини, навколишнє середовище, боротьба з корупцією тощо).

Наукова робота Y. Van der Eijk, P. A. McDaniel, S. A. Bialous «United Nations Global Compact: an “Inroad” into the UN and reputation boost for the tobacco industry» [86] розкриває загальні відомості Глобального договору ООН, ініціативи ООН щодо залучення корпорацій до підтримки місії ООН, де визначено «принципи, яких компанії повинні дотримуватися для більш етичної ділової практики. З моменту її заснування у 2000 р. щонайменше 13 тютюнових компаній, дочірніх компаній та філій тютюнової промисловості приєдналися до UNGC». Під час перевірки доброчесності у вересні 2017 р. Правління UNGC виключило з участі в UNGC компанії, які отримують дохід від виробництва тютюну.

Метою цього дослідження було визначити мотиви тютюнових компаній до приєднання до UNGC з використанням пошуку документів у тютюновій промисловості за допомогою бібліотеки документів Truth Tobacco Industry і пошук опублікованих звітів та документів про тютюнову промисловість та UNGC. Це дослідження визначило, що тютюнові компанії прагнули приєднатися до UNGC з двох причин: 1) покращити свою репутацію відповідно до заходів корпоративної соціальної відповідальності; 2) наблизитись до установ ООН та послабити вплив ВООЗ на свою діяльність, що є частиною загальної стратегії підризу Рамкової конвенції ВООЗ щодо контролю над виробництвом і розповсюдженням тютюну.

В Україні Глобальний договір ООН має чимало програм. Однією з таких є кампанія «Партнерство заради сталого розвитку». Вона була започаткована UNGC в Україні, її мета – просування Цілей сталого розвитку та сприяння партнерству між урядом, бізнесом, бізнес-асоціаціями, академічними установами та громадянським суспільством. Глобальний договір ООН у 2018 р. назвав Ціль 17 – Партнерство як одну з найважливіших. З 2018 р. в Україні проводиться кампанія «Партнерство заради сталого розвитку», де визначаються проекти партнерства із задіянням стейкхолдерів у таких категоріях, як:

мир – сприяння мирному діалогу, права людини, протидія корупції, правова безпека, соціальне забезпечення, справедливість;

планета – навколишнє середовище, зелена енергія, поводження з відходами, захист біорізноманіття, зміна клімату, економне споживання та управління водними ресурсами, зелені інновації, сталий ланцюжок постачання;

економічне зростання – економічний розвиток, розвиток інфраструктури та громад, сталий розвиток міст;

суспільство – розширення можливостей молоді, інклюзивність, освіта, охорона здоров'я, культурне різноманіття, гендерна рівність [87].

Наступною програмою, яку ми проаналізуємо, є «Програма молодих інноваторів». Це спеціалізована програма, яка триває 9 місяців та має визначені сесії та менторську підтримку. Роль стратегій сталого розвитку підвищується та давно вийшла за межі благодійно-іміджевих проявів у розрізі проектів корпоративної соціальної відповідальності. На сьогодні практично неможливо залучити міжнародного інвестора в проєкт, якщо у ньому не передбачено явний позитивний та вимірювальний вплив на Цілі сталого розвитку, суспільство та екологію. Ці ж причини примушують успішні глобальні компанії уникати співпраці з компаніями, які не мають у своїй стратегії інтегрованого спрямування на сталий розвиток. Крім цього, сучасні працівники (особливо молоді робітники) при виборі роботодавця роблять

вибір на користь підприємства, котре на стратегічному рівні, у щоденних практиках, в бізнес-моделі позитивно впливає на країну, світ, екологію, суспільство. До того ж, в таких компаніях працівники більш залучені у бізнес, краще співпрацюють один з іншим, демонструють більшу ефективність.

Учасники програми, мають можливість безпосередньо:

отримати пришвидшене навчання, практично без будь-якого «відриву від виробництва», яке складається з очних семінарів, онлайн-вебінарів, обговорень на форумі, тематичних досліджень, відвідування компаній тощо;

співпрацювати з іншими командами щодо інноваційних проєктів для компанії та галузі;

засвоїти та практикувати новітні технології створення інноваційних продуктів, послуг, експериментування, бізнес-моделювання, прототипування, гнучкого проєктного управління, управління змінами, комунікацій, оцінки можливостей, залучення стейкхолдерів та ін.;

будувати відносини за допомогою коучингу, наставництва і мережевих можливостей, вчитися у визнаних фахівців, які працюють над розвитком і впровадженням сталих інновацій у всьому світі;

стати частиною глобальної мережі найпотужніших молодих фахівців з топ-компаній на всіх континентах [88].

Освітня програма «ІТ-нація» реалізується за допомогою Громадської спілки «Мережа Глобального Договору в Україні» зі сприяння Проєкту «Економічна підтримка Східної України». Нагальною метою цієї Програми стало відведення рівних умов у здобутті якісної освіти в інформаційній сфері, набуття навичок у програмуванні й роботі із «залізом» для чоловіків і жінок, працюючих та безробітних, молоді та пенсіонерів у Донецькій та Луганській областях. Учасники отримали можливість здобути основу нової професії, використати отримані знання та навички щодо отримання нової роботи в ІТ-секторі, запуску власних стартап-проєктів, реалізації своїх здібностей як фрилансери, систематизації наявних знань. Отримавши додаткову освіту в ІТ-сфері, вони змогли підвищувати свій професіоналізм та додатково

використовувати набуту освіту в повсякденному житті [89]. Завдяки реалізації Програми регіон отримав місцевих фахівців з базовою кваліфікацією у IT-професії.

Проєкт «Розширення антикорупційних заходів у межах локальних мереж Глобального Договору» (Playbook), що реалізується в Україні, використовує тріступеневий підхід:

1. Розробка проєкту «Посібник із боротьби з корупцією» відбувається, щоб налагодити використання колективних дій та розуміння.

2. Глобальний запуск та розгортання Playbook. Це дозволить розуміти та використовувати методику колективних дій для виявлення і вирішення корупційних проблем.

3. Підтримувати програму в Індії, Бразилії, Кенії та Україні в їхніх власних ініціативах щодо колективних дій.

«Це ініціатива, яка збільшує масштаби антикорупційних колективних дій, спрямована не тільки на підвищення прозорості ланцюгів поставок, але й на сприяння державно-приватному співробітництву у сфері колективних дій шляхом діалогу та взаємодії з недержавними зацікавленими сторонами та урядами» [90].

Програма «SDG Ambition» є інноваційним інструментом, що спрямований на інтеграцію Десяти принципів Глобального договору ООН та Цілей сталого розвитку (ЦСР) у бізнес-стратегію компанії, звітність і комунікацію з партнерами програми, її операційну діяльність.

Завдяки цікавим заходам, вебрішенням, тренінгам, семінарам учасники програми зможуть усередині компанії розробити стратегію й тактику сталого розвитку, виконати якісний аналіз своїх показників, які стосуються 17 Цілей сталого розвитку, та запровадити конкретні результати в повсякденну операційну діяльність. «Завдячуючи програмі «SDG Ambition» організація зможе прискорити запуск проєктів зі сталого розвитку, які передбачають управлінську, екологічну і соціальну сталість та, відповідно, відчувати

поліпшення, швидше отримувати практичні досягнення та звітувати про реальні досягнення» [91].

Отже, опрацьований матеріал можна подати у вигляді схеми (рис. 1.3).

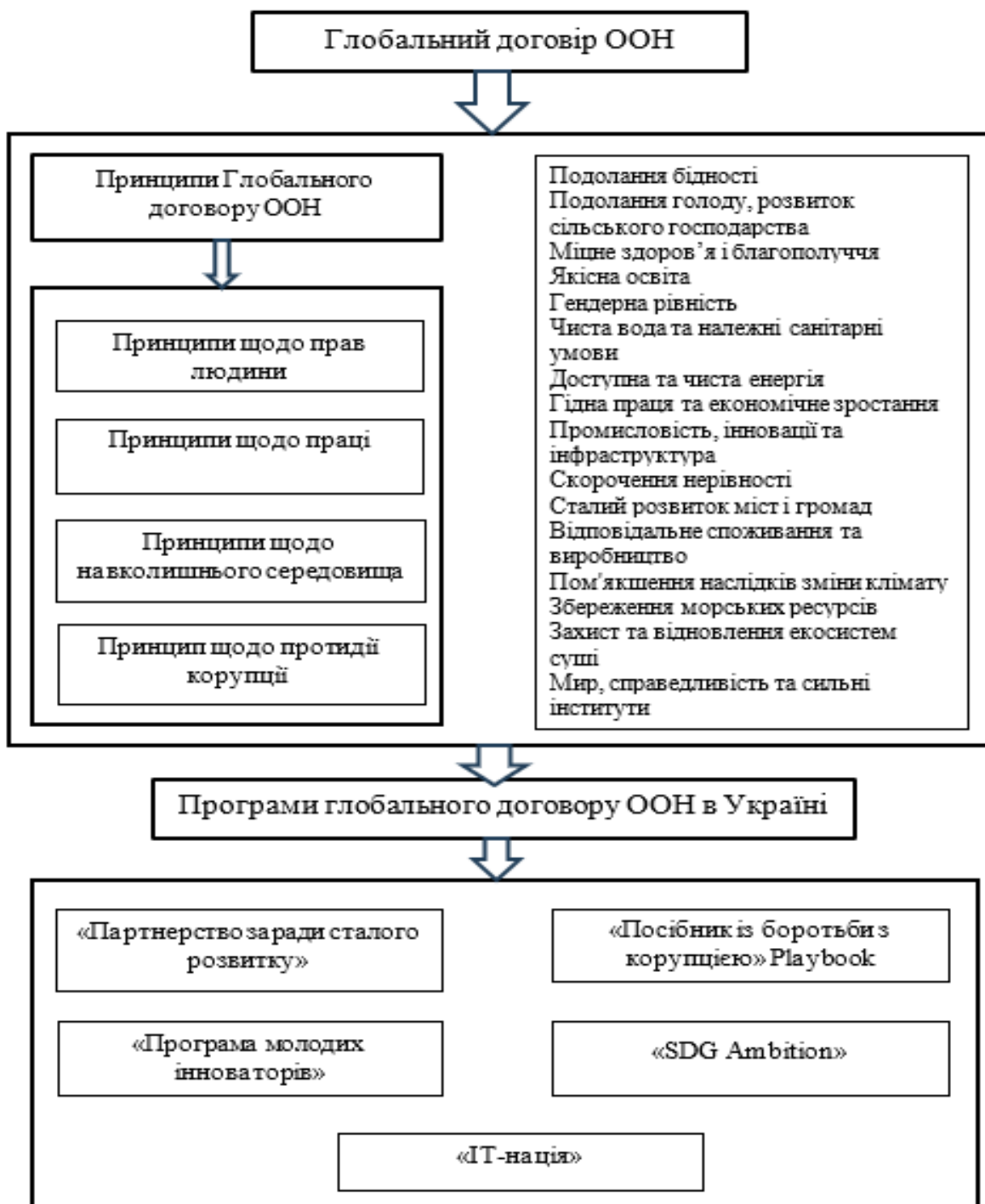


Рис. 1.3. Запровадження концепції Глобального договору ООН в Україні (розроблено автором)



Найбільшим виконавцем програм Глобального договору ООН є Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України». Компанія зобов'язалась дотримуватись Десяти принципів Глобального договору ООН, намагатись досягти Цілей сталого розвитку і щорічно звітувати про прогрес.

Нафтогаз формує свої стратегії згідно зі сталим розвитком, що відбуватиметься за шістьма такими напрямками:

- «доступна та чиста енергія;
- чиста вода та належні санітарні умови;
- міцне здоров'я;
- якісна освіта;
- сталий розвиток міст та спільнот;
- партнерство заради сталого розвитку» [92].

Для окремого сучасного енергетичного бізнесу у світі, окрім основної діяльності, беззаперечно пріоритетним стає покращення стану довкілля та протистояння зміні клімату. При цьому Нафтогаз враховує взяті Україною зобов'язання у межах Цілей сталого розвитку ООН, Паризької Угоди та Угоди про асоціацію України з ЄС [92].

Група Нафтогаз – це велика українська вертикально-інтегрована нафтогазова компанія, яка запроваджує повний цикл операційної діяльності з розвідки та розробки нафтових і газових родовищ, розвідувального та експлуатаційного буріння, зберігання та транспортування нафти, постачання як природного, так і скрапленого газу споживачам. «Нафтогаз містить 52 000 співробітників і є найбільшим платником податків в країні. Компанія активно долає найгостріші виклики національного рівня, надає допомогу воїнам АТО, бореться з наслідками корона вірусної пандемії, здійснює реалізацію проєктів у сфері соціально спрямованої інфраструктури» [92].

### **1.3. Систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності**

Підприємства, корпорації багатьох країн світу запроваджують практику корпоративної соціальної відповідальності. Корпоративна соціальна відповідальність є соціально-економічним феноменом, який вийшов за межі однієї країни та розповсюджується на все більшу кількість країн. Стрімке розповсюдження цього процесу зумовило необхідність його певної уніфікації в світовому масштабі, приведення до визначених вимог та стандартизації умов та процедур. Міжнародні організації, що є основними генераторами міжнародних стандартів, активно залучені до процесу розробки єдиних міжнародних стандартів КСВ. Серед найбільш відомих стандартів ми можемо назвати такі: стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності», стандарт ISO 32210 «Основи сталого фінансування: принципи та керівництво» та ISO 32220 «Стале фінансування – основні концепції та ключові ініціативи», ISO 14097 «Управління парниковими газами та пов'язана із цим діяльність», сімейство стандартів ISO 14000, екологічні стандарти Євро.

З метою розуміння механізму запровадження КСВ у діяльність вітчизняних підприємств та міжнародних корпорацій є доцільним розглянути зміст цих міжнародних стандартів. Безумовно, наявність стандартів ще не означає їх успішної імплементації в різних країнах та в умовах діяльності різних суб'єктів господарювання, однак вони визначають основні вектори руху для керівників компаній, громадськості та всіх стейкхолдерів.

Один з перших стандартів – ISO 26000 визначається як міжнародний стандарт, розроблений для допомоги організаціям ефективно оцінювати та визначати соціальні обов'язки, які мають значення для їхньої місії та візії; операцій та процесів; клієнтів, працівників, громад та інших зацікавлених сторін; та вплив на навколишнє середовище [93]. Основна ціннісна філософія і культура цього стандарту представлена на рис. 1.4. Кожне підприємство України на теперішній час має свою ціннісну філософію і культуру.

Складовими такої філософії мають стати наявність корпоративної стратегії, інструменти та прийоми КСІ й моделі винагороди, які містять у собі не тільки заробітну плату, але й соціальні та компенсаційні пакети.



Рис. 1.4. Ціннісна філософія і культура стандарту ISO 26000

ISO 26000 надає інформацію щодо соціальних обов'язків сторін на підприємстві, включаючи основні теми та питання, пов'язані із цими предметами. Документ був опублікований у 2010 р. Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO), спеціалізованим міжнародним агентством зі стандартизації, що складається з національних органів зі стандартизації з понад 160 країн.

Для його розробки було створено унікальну багатогалузеву групу, що представляла уряди, неурядові організації, промисловість, групи споживачів, академічні, консалтингові та інші організації по всьому світу. Понад 400 експертів та 200 спостерігачів з 99 країн та 42 міжнародних організацій зробили свій внесок у створення цього документу. Востаннє його було переглянуто та доповнено у 2014 р. Стандарт ISO 26000 містить керівництво

щодо визнання соціальної відповідальності та залучення зацікавлених сторін, шляхи інтеграції соціально відповідальної поведінки в діяльність компанії, організації.

У стандарті наведено сім основних принципів соціальної відповідальності:

1. Підзвітність.
2. Прозорість.
3. Етична поведінка.
4. Повага до інтересів зацікавлених сторін.
5. Повага до законності.
6. Повага до міжнародних норм поведінки.
7. Повага до прав людини.

Стандарт складається з розділів, що стосуються соціальної відповідальності, зокрема:

1. Організаційне управління.
2. Права людини.
3. Трудова практика.
4. Середовище.
5. Чесна операційна практика.
6. Проблеми споживачів.
7. Залучення та розвиток громади.

«На додаток до надання визначень та інформації, яка допомагає організаціям зрозуміти соціальну відповідальність та вирішити її проблему, ISO 26000-2010 наголошує на важливості та покращенні результатів соціальної відповідальності» [94].

Стандарт можуть використовувати великі та малі організації приватного, державного та некомерційного секторів. Він є адаптованим до використання як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються. Усі основні складові соціальної відповідальності певним чином стосуються кожної організації. Оскільки основні положення стандарту охоплюють низку

питань, компанії самостійно визначають, які проблеми є найбільш актуальними та важливими для них, шляхом аналізу власних міркувань та діалогу із зацікавленими сторонами.

Стандарт ISO 26000 має на меті:

- допомагати компаніям у вирішенні їх соціальних обов'язків, поважаючи культурні, соціальні, екологічні та юридичні відмінності та умови економічного розвитку;
- надавати практичні рекомендації щодо забезпечення функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності;
- сприяти виявленню та посиленню взаємодії із зацікавленими сторонами та підвищенню довіри до звітів і заяв щодо соціальної відповідальності;
- аналізувати результати роботи та знаходити подальші шляхи вдосконалення цієї роботи;
- підвищувати довіру та задоволення в компаніях серед споживачів і стейкхолдерів;
- досягти узгодженості з чинними документами, міжнародними договорами та конвенціями та стандартами ISO;
- сприяти впровадженню спільної термінології у галузі соціальної відповідальності;
- активізувати процес усвідомлення необхідності запровадження соціальної відповідальності.

Цей стандарт не призначений для зменшення повноважень уряду щодо вирішення соціальної відповідальності компаній та організацій.

Стандарт ISO 26000 визначає основні напрями соціальної відповідальності. Вони включають низку широких питань, але кожна компанія сама визначає, що є важливим для її стейкхолдерів, або які питання потребують вирішення.

Рішення повинні прийматись з урахуванням очікувань суспільства. Підзвітність, прозорість, етика та зацікавлені сторони повинні бути основними чинниками процесу прийняття рішень в компанії.

Документ стверджує, що всі люди мають право на справедливе ставлення та усунення дискримінації, катувань та експлуатації. Абсолютна заборона катувань та іншого жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження є основою міжнародного права. Нормативно-правова база навколо цієї теми є однією з найбільш розвинених у міжнародному праві. Акти тортур та іншого жорстокого поводження заборонені в основному міжнародному та регіональних правових документах, як і заборона рабства та геноциду.

Стандарт ISO 26000 аналізує ситуації з ризиками щодо дотримання прав людини. Загальна декларація прав людини є важливим документом в історії прав людини. Складена представниками з різним правовим та культурним походженням з усіх регіонів світу, Декларація була проголошена Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй у Парижі 10 грудня 1948 р. (Резолюція 217 А Генеральної Асамблеї) як загальний стандарт для всіх народів і всіх націй. У ній уперше викладено основні права людини, які мають бути загальнозахищеними. Декларація перекладена понад 500 мовами. Широко визнано, що Декларація надихнула і відкрила шлях для прийняття понад сімдесяти договорів про права людини, що застосовуються сьогодні на постійній основі на глобальному та регіональному рівнях (усі містять посилання на нього у своїх преамбулах).

Універсальні обов'язки компаній щодо захисту прав людини від існуючих ризиків не можуть бути реалізовані без чіткого розуміння контексту, в якому вони відбуваються. Наприклад, для гірничодобувної компанії, забезпечення гідних умов праці потребуватиме особливої уваги до засобів індивідуального захисту, рівня шуму та стресів, що виникають при роботі у віддалених районах. Для фармацевтичної компанії пріоритетними питаннями

можуть бути відпустки у сім'ї, ризики расової дискримінації та використання тимчасових працівників.

Цей підхід також застосовується до виявлення вразливих груп. Виявлення та захист груп осіб, які зазнають шкоди від діяльності приватного сектору, є одним з основних принципів підходу до прав людини. Для інтернет-компанії група, яка зазнає найбільшого ризику, може бути блогерами, яких уряд влади, що приймає, розглядає як опозиційних. На відміну від цього, типовим вразливим контингентом для виробничої компанії, що працює в країнах третього світу, можуть бути працівниці – жінки, особиста безпека яких перебуває під загрозою від чоловіків, які охороняють приміщення заводу.

Компанії різних секторів також повинні знати, як вони можуть бути пов'язані із порушеннями прав людини через їхню виробничу або операційну спеціалізацію. Наприклад, типовій швейній компанії потрібно буде стежити за відповідальним рішеннями у сфері, що стосується таких речей, як умови праці для колективу, що складається здебільшого з малозабезпечених молодих жінок. Водночас банк може бути пов'язаний із порушеннями прав людини шляхом фінансування великої дамби, будівництво якої призводить до примусового переселення населення без компенсації або забезпечення майбутніх засобів до існування. На відміну від цих прикладів, високотехнологічна компанія може бути пов'язана з порушеннями через державного або приватного покупця, який використовує свою продукцію для порушення конфіденційності політичних лідерів опозиції.

Стандарт ISO 26000 дає ключ до вирішення скарг, вирішує проблеми дискримінації вразливих груп. Є окремі групи, які з різних причин слабкі та вразливі або традиційно ставали жертвами порушень, а отже, потребують особливого захисту з метою ефективного забезпечення здійснення своїх прав. Часто документи з прав людини встановлюють додаткові гарантії для осіб, що належать до цих груп.

У сучасній світовій практиці вирізняють тринадцять груп, що є найбільш вразливими в суспільстві: 1) жінки та дівчата; 2) діти; 3) біженці;

4) внутрішньо переміщені особи; 5) особи без громадянства; 6) національні меншини; 7) корінні народи 8) трудові мігранти; 9) інваліди; 10) особи похилого віку; 11) ВІЛ-позитивні особи та жертви СНІДу; 12) роми / цигани / сінті; 13) лесб'янки, геї та трансгендери. Очевидно, що це не вичерпний перелік осіб, які потребують особливого захисту, оскільки багато інших груп страждають від дискримінації та утисків [95].

«Стандарт ISO 26000 захищає громадянські та політичні права людей згідно з Міжнародним пактом про громадянські та політичні права – багатостороннім договором, прийнятим Резолюцією 2200А (XXI) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй 16 грудня 1966 р., який вступив в силу 23 березня 1976 р.» [96]. Пакт зобов'язує всі сторони поважати громадянські та політичні права людей, включаючи право на життя, свободу віросповідання, свободу слова, свободу зібрань, виборчі права та права на належний процесуальний порядок та справедливий судовий розгляд.

Стандарт ISO 26000 також передбачає захист економічних, соціальних та культурних прав. Економічні, соціальні та культурні права включають право людини на працю, право на достатній рівень життя, включаючи їжу, одяг та житло, право на фізичне та психічне здоров'я, право на соціальне забезпечення, право на здоровий стан навколишнього середовища та право на освіту. Економічні, соціальні та культурні права є частиною сукупності законодавства про права людини, яке склалося після Другої світової війни. Закон про права людини включає всі економічні та соціальні права, а також громадянські та політичні права, такі як право на свободу слова та право на справедливий суд.

Ці права глибоко переплітаються. Наприклад, право вільно висловлювати думки мало що означає без базової освіти, право голосу мало що означає, якщо ви страждаєте від голоду, право на працю мало що означає, якщо вам не дозволяють збиратися в групи для обговорення умов праці [94].

Іншим фундаментальним документом, який було закладено в основу розробки стандартів соціальної відповідальності, є Міжнародний



законопроект про права людини, який включає Загальну декларацію прав людини (1948 р.).

Економічні та соціальні права також включені в численні інші правові документи щодо прав людини. Серед найбільш важливих: Конвенція про права дитини (20 листопада 1989 р.); Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок (18 грудня 1979 р.); Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (21 грудня 1965 р.); Віденська світова конференція з декларації прав людини та плану дій (25 червня 1993 р.); Конвенції Міжнародної організації праці (№ 14 «Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах» (1921 р.); № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.); № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин в тиждень» (1935 р.); № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» (1947 р.); № 103 «Про охорону материнства» (1952 р.); № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.); № 106 «Про щорічний відпочинок в торгівлі та установах» (1957 р.); № 129 «Про інспекцію праці і сільському господарстві» (1969 р.); № 132 «Про оплачувані відпустки» (1970 р.); № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 р.); № 140 «Про оплачувані навчальні відпустки» (1947 р.); № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі людських ресурсів» (1975 рік); № 149 «Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу» (1977 р.); № 153 «Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» (1979 р.); № 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям» (1993 р.); № 176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» (1995 р.); № 182 «Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р.)»); Факультативний протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (10 грудня 2008 р.).

Філософи та вчені на основі світових релігійних, моральних традицій, визнають, що люди заслуговують на свободу, справедливість, гідність та економічну безпеку. Принципи корпоративної соціальної відповідальності виростили із цих традицій, і їх реалізація забезпечує громадянам, працівникам,

всім верствам населення права людини: громадянські, політичні, соціальні, культурні та економічні. З метою гарантування економічних, соціальних та культурних прав використовується національна законодавча база, розроблена згідно з міжнародним правом, що надає особам законні можливості захисту та гарантій.

Також згідно зі стандартом ISO 26000 люди мають основні права на роботі. Ті, хто працює на компанію, корпорацію, не можуть бути товаром. Метою стандарту ISO 26000 є запобігання несумлінній конкуренції на основі експлуатації та зловживань, поліпшення ситуації у сфері працевлаштування та трудових відносин, встановлення прийнятних умов праці та соціального захисту, ведення соціального діалогу, забезпечення охорони праці та безпеки праці, розвитку людини та навчання на робочому місці.

Компанія несе відповідальність за запобігання забрудненню, стале використання ресурсів, пом'якшення наслідків зміни клімату та адаптацію до них, захист навколишнього середовища, біорізноманіття та відновлення природних середовищ існування.

Документ наголошує на побудові корпорацією систем сумлінної конкуренції, запобігання корупції, заохочення введення чітких правил конкуренції, сприяння надійності сумлінної ділової практики, антикорупційних дій, поваги до майнових прав, що допомагає побудувати стійкі соціальні системи.

Значну частину стандарту присвячено сприянню справедливому, стійкому економічному та соціальному розвитку стосовно здоров'я споживачів, безпеці, що є відповідальністю організації. Щодо захисту споживачів, то тут вирішальну роль відіграє справедливий маркетинг, фактична та неупереджена інформація та чесна контрактна практика, захист здоров'я та безпеки споживачів. Велике значення має стале споживання, прийнятне обслуговування споживачів, підтримка та вирішення скарг і суперечок, захист даних споживачів та конфіденційність, доступ до основних послуг, освіта й обізнаність.

Корпорація повинна брати участь у створенні стійких соціальних структур, де можуть зростати рівні освіти та добробуту. Цьому сприяє залучення громади до вирішення корпоративних питань, зростання рівня освіти та культури, створення робочих місць та розвиток професійних навичок, розробка технологій та доступ до них, економічне зростання та створення доходів, зміцнення здоров'я, соціальне інвестування.

Значну роль у впровадженні стандартів соціальної відповідальності відіграють національні комітети з питань стандартизації й національний комітет США – Американський національний інститут стандартів (ANSI), що є єдиним представником США та членом Міжнародної організації зі стандартизації (ISO), який сплачує внески. Як член-засновник ISO, ANSI також відіграє активну роль у його управлінні.

Кожна країна, яка належить до ISO, представлена національною організацією, яка називається «орган-член». Кожен орган-член має механізм для виявлення питань та вироблення національного консенсусу щодо роботи, що проводиться Технічними комітетами ISO. Різні країни є членами різних комітетів [97].

Важливою інституцією в системі наднаціонального регулювання процесів корпоративної соціальної відповідальності є серія стандартів з оцінювання безпеки праці та охорони здоров'я «Occupational health and safety Assessment Series» або коротко «OHSAS».

Подана система стандартів дозволяє, по-перше, створити систему менеджменту охорони здоров'я й організації безпеки праці для усунення або мінімізації ризиків для працівників та інших зацікавлених сторін, здоров'я яких може зазнавати небезпеки; по-друге, впровадити, підтримувати в актуальному стані і постійно поліпшувати систему менеджменту охорони здоров'я і організації безпеки праці; по-третє, переконатися у відповідності діяльності своєї організації заявленій політиці у сфері охорони здоров'я й організації безпеки праці; по-четверте, демонструвати відповідність стандарту за допомогою: проведення самооцінки відповідності або отримання

підтвердження відповідності від інших сторін, отримання підтвердження обґрунтованості своєї самооцінки від спеціалізованої, проведення сертифікації своєї системи менеджменту охорони здоров'я й організації безпеки праці спеціалізованою організацією [98].

Відповідно до визначення OHSAS, погіршенням стану здоров'я (ill health) є неблагополучний фізичний або психічний стан, який стався внаслідок виконуваної роботи і / або внаслідок ситуації, пов'язаної із цією роботою [98].

Крім цього, стандарт надає можливість регулювання таких процесів, як: небезпека та її ідентифікація, обставини, що впливають на охорону здоров'я і забезпечення безпеки праці (occupational health and safety – OH&S), система менеджменту охорони здоров'я і організації безпеки праці, цілі та показники діяльності охорони здоров'я і організації безпеки праці, політика в сфері охорони здоров'я і організації безпеки праці, оцінка ризиків охорони здоров'я і організації безпеки праці.

Вагому частину в питаннях щодо соціальної відповідальності має екологічна складова. Забруднення атмосферного повітря щороку вбиває понад 3,5 млн людей у всьому світі, у ще більшої кількості викликає проблеми зі здоров'ям від астми до серцевих захворювань. Це коштує державам дуже великих сум з точки зору вартості втрачених життів та погіршення здоров'я. Такі суми витрачаються на компенсацію збитків від вуглецевого забруднення, покращення впливу на навколишнє середовище чи сприяння розвитку нових технологій у відновлюваній енергетиці тощо. ISO має тисячі стандартів, які можуть допомогти сформувати стійке майбутнє. Кожен з них розробляється групами експертів, які об'єднують широкий спектр країн та організацій, таких як ECOS (Екологічна коаліція щодо стандартів – англ. Environmental Coalition on Standards).

«Створення стійкого майбутнього та зменшення викидів парникових газів вимагає значних інвестицій. Нещодавно створений технічний комітет ISO / TC 322 щодо Сталого фінансування, спеціалізується на створенні стандартів, які сприяють забезпеченню стійкого ринку інвестицій» [100].

Першим із його проєктів є майбутній стандарт ISO 32210 «Основи сталого фінансування: принципи та керівництво» та ISO 32220 «Стале фінансування – основні концепції та ключові ініціативи». Разом вони об'єднують існуючі концепції та узгоджують загальноприйнятну термінологію й найкращі міжнародні практики та керівні принципи для галузі. Це забезпечить платформу, за допомогою якої організації, залучені до сталого інвестування, зможуть далі розвивати свою продукцію та дозволяти більшій кількості гравців виходити на ринок екологічних пропозицій.

Ці стандарти доповняють нещодавно опублікований проєкт ISO 14097 «Управління парниковими газами та пов'язана з цим діяльність». Цей стандарт включає принципи та вимоги щодо оцінювання та звітування про інвестиції та фінансову діяльність, пов'язану зі зміною клімату), що допомагає фінансистам оцінювати та звітувати про свої дії та бачити реальну цінність їх внеску у кліматичні цілі [101].

Стандарт ISO 14001 встановлює критерії для системи екологічного менеджменту та надає можливість її сертифікації. Він визначає основи, за якими підприємство або організація може слідувати для створення ефективної системи екологічного менеджменту. Розроблена для будь-якого типу підприємств, незалежно від її діяльності чи галузі, вона може надати керівництву компанії та працівникам, а також зовнішнім зацікавленим сторонам упевненість у тому, що вплив на навколишнє середовище вимірюється та покращується.

Сімейство стандартів ISO 14000 розроблено Технічним комітетом ISO / TC 207 та його різними підкомітетами. Стандарт ISO 14001 містить вимоги щодо використання керівництвом резервів, що стосуються екологічних систем. Інші стандарти цього напрямку зосереджені на конкретних підходах, таких як аудит, комунікації, маркування, аналіз життєвого циклу, а також на екологічних проблемах, наприклад, зміна клімату.

Існує понад 300 000 сертифікатів ISO 14001, що видано у 171 країні світу. Усвідомлення екологічних проблем зростає у більшості країн, і вчені-

екологи зазначають, що нинішні закономірності розвитку не можна підтримувати протягом довгого терміну. Національні уряди все частіше приймають законодавство, яке спрямоване на захист навколишнього середовища, а споживачі вимагають від своїх постачальників включення найкращих практик та демонстрації відповідності екологічним вимогам.

Розробка та впровадження стандарту ISO 14001 щодо менеджменту навколишнього середовища системи (environmental management systems – EMS) виявилася дуже успішною, оскільки зараз він впроваджений у більш ніж 159 країнах і надав підприємствам потужний інструмент управління для підвищення їх екологічних показників та мотивації цього процесу. Більше ніж 324 000 організацій сертифіковано в усьому світі на відповідність ISO 14001. Багато компаній покращили свою соціальну відповідальність за рахунок зменшення негативного впливу їх діяльності, процесів, продуктів та послуг на навколишнє середовище з використанням систематизованих підходів, втілених в ISO 14001.

Переваги позитивного вирішення екологічних проблем не лише охоплюють охорону навколишнього середовища, але також пов'язані з результатами діяльності корпорацій та їх прибутковістю. До таких результатів можна віднести покращення корпоративного іміджу, розширення доступу до експортних ринків та покращення відносин із замовниками, регуляторами, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами тощо.

Однією з головних переваг впровадження ISO 14001 є те, що його можна запровадити в організації будь-якого розміру або типу, оскільки вимоги EMS є однаковими для всіх – хоча спосіб його здійснення буде різнитися залежно від розміру та діяльності підприємства. Досвід показує, що малі та середні підприємства можуть упроваджувати ефективну EMS та реалізовувати різноманітні переваги. Однак упровадження EMS може спричинити й деякі проблеми.

У процесі впровадження екологічних стандартів важливою є співпраця з екологічними організаціями. Роль таких організацій у регулюванні системи

корпоративної соціальної відповідальності, як IEA (International Energy Agency – Міжнародне енергетичне агентство), полягає в тому, щоб систематизувати інформацію та аналізувати глобальні процеси. Відповідальна поведінка в плані збереження навколишнього середовища може скоротити викиди приблизно на 4%. З них 50% спрямовується до споживачів, які вирішують, приймати їм нові умови, чи ні. Їх вибір залежить від витрат, вартості та продуктивності.

Міжнародне енергетичне агентство багато уваги звертає на відновлювані джерела тепла. Зараз трохи менше ніж 50 країн світу мають цілі стосовно політики відновлюваної теплової енергії порівняно з 160 стосовно відновлюваної електроенергії. Потрібні потужні та надійні політичні заходи для того, щоб запустити сектор біоенергетики та рідкого біопалива, який різко постраждав від поточної епідеміологічної кризи. Біоенергетика в цілому вимагає більшої уваги з боку фахівців, в тому числі щодо аспектів сталості, які досі залишаються дуже суперечливими.

Загалом існує два типи стандартів для відновлюваних джерел енергії. Перший тип включає стандарти продуктивності. Ці стандарти є дуже важливими, бо надають можливість забезпечити підприємства технологіями відновлюваних джерел енергії, що відповідають чітким критеріям ефективності та якості. Існує кілька стандартів щодо сонячної енергії, твердого біопалива та вітроенергетичних турбін. Інша група – це стандарти сталості. Ці стандарти особливо важливі для двох напрямів відновлюваних технологій: біоенергетики та гідроенергетики.

Ще одна категорія стандартів, яку варто проаналізувати, – це серія ISO 14020 по екологічних маркуваннях та деклараціях. Стандарт ISO 14025, визначає стандартизований спосіб звітування про вплив на навколишнє середовище продукту чи системи протягом усього життєвого циклу, тобто від виробництва до проміжних та кінцевих продуктів та закінчення терміну їх служби.

Поновлювані джерела енергії – це єдина галузь енергетики, на яку криза COVID-19 не справила значного впливу. В наступні роки очікується ефективна і системна інтеграція технологій відновлюваної енергії, таких як сонячна енергія та вітер. Також будуть розвиватися технології, які насправді є передовою інновацією – це виробництво акумуляторів та виробництво водню. Вони можуть забезпечити необхідне зберігання енергії, що є найважливішим елементом у рамках більш широкої гнучкості системи інтеграції змінних відновлюваних джерел енергії.

Ще один виклик, пов'язаний з теплом, де принципово важливо поєднати дуже вискоелективні технології кінцевого використання з прямим використанням відновлюваних джерел енергії, – це вискоелективні теплові насоси з геотермальним або прямим сонячним теплом. Тут потрібно багато інновацій, щоб мати економічно ефективні рішення. Ще одна галузь – це біоенергетика, орієнтована на виробництво стійкого рідкого біопалива із відходів та залишків для використання у транспортному секторі, особливо в авіації.

ОЕСР та Міжнародний транспортний форум (ITF) співпрацюють у сфері з оцінки впливу схем ціноутворення на дорогах на важкі вантажні транспортні засоби. В різних країнах використовуються різні системи. Існують важливі відмінності у використовуваних системах реєстрації вантажівок. При цьому кожен транспортний засіб повинен бути обладнаний відповідними пристроями для реєстрації, до яких дорожня система направляє вантажівки.

На початку 90-х рр. минулого століття уряди європейських країн почали розробляти систему заходів для поліпшення екологічної безпеки. Виробників автомобілів і автомобільних двигунів зобов'язали поетапно вдосконалювати свою продукцію з метою зменшення шкідливих викидів із вихлопними газами. Встановлені вимоги до максимальних викидів двигунів внутрішнього згорання отримали назву «Євро» і, залежно від ступеня жорсткості вимог, мають назву: «Євро-1», «Євро-2», «Євро-3», «Євро-4», «Євро-5». «Євро-6» (табл. 1.4) (екологічні сертифікати відповідності [102]).



**Екологічні стандарти Євро щодо зменшення шкідливих викидів  
із вихлопними газами на автомобільному транспорті  
(розроблено на основі [102])**

| Назва  | Рік  | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Євро 1 | 1993 | Встановили граничний вміст викидів оксидів вуглецю та сумарних викидів незгорілих вуглеводнів і оксидів азоту, а для дизельних двигунів – сажі. Виробників автомобілів зобов'язали надавати гарантію щодо дотримання екологічних параметрів протягом пробігу автомобілем 80 тис. км. З метою приведення показників до норми на старих автомобілях почали встановлювати каталітичні нейтралізатори в процесі експлуатації, а з транспортних засобів, не обладнаних такими пристроями, стягали вищі податки                                                                                |
| Євро 2 | 1995 | Вимоги щодо викидів в атмосферу були збільшені в середньому в 1,5 рази, це змусило виробників перейти на бензинові двигуни із системами впорскування палива і каталітичними нейтралізаторами. Вимогам «Євро-2» не відповідають автомобілі, обладнані карбюраторними двигунами, а також інжекторними без каталізатора. Положення «Євро-2» регламентують не тільки токсичність газів, що викидаються після згоряння палива, а й склад повітряного середовища навколо автомобіля. Для цього передбачена відповідна система вловлювання парів бензину (екологічні сертифікати відповідності) |
| Євро 3 | 1999 | За нормами «Євро-3», перевірку вихлопу починають проводити з температури $-7^{\circ}\text{C}$ (до цього перевірку ВГ проводили за прогрітого двигуна). Введення цієї норми потребувало зміни розташування каталізатора: для того, щоб він швидко досяг потрібної робочої температури, його монтують якомога ближче до двигуна. Також, починаючи з норм «Євро-3», автомобілі слід обладнувати бортовими діагностичними системами для контролю токсичності                                                                                                                                 |
| Євро 4 | 2005 | Було вдосконалено систему подавання палива (безпосереднє впорскування, зміна тиску впорскування), що дало змогу двигуну ефективніше спалювати робочу суміш. Встановлення каталізаторів, уловлювачів твердих часток відпрацьованого палива дало змогу ефективно доокислювати неповністю згорілу робочу суміш та якісніше очищувати ВГ                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Євро 5 | 2008 | Пробіг автомобіля, протягом якого повинні підтримуватися встановлені вимоги по екології, збільшений до 160 тис. км (80 тис. км в Євро-4). Суттєво збільшено так звані «коефіцієнти погіршення»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Євро 6 | 2015 | Передбачає зменшити викиди вуглекислого газу до 120 г/км. Виробники двигунів зазначають, що для досягнення нової норми на двигунах, можливо, будуть використовувати системи як EGR, так і SCR або EGR+SCR, а також застосовувати сажові фільтри                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Євро 7 | 2025 | Ще більш строгі обмеження. Існує ризик, що він призведе до практично повної заборони на продаж автомобілів з двигунами внутрішнього згоряння: виробникам доведеться випускати тільки гібриди і електромобілі                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Усі подані до розгляду системи «Євро», описані вище, включають диференціацію плати за користування дорогою відповідно до екологічного стандарту відповідних транспортних засобів. Точний опис цієї диференціації, однак, відрізняється. Швейцарська система – яка була введена першою – не передбачає диференціації транспортних засобів вищих класів, ніж Євро 3. В австрійській системі змінилися збори між Євро 3 і Євро 4, а також між Євро 5 і Євро 6. Чеська та німецька системи мають різну різницю між транспортними засобами класів до Євро 4, але різниця між Євро 4 та Євро 5 – з цілком чіткою різницею в тарифах у Чехії [104].

### **Висновки до першого розділу**

Учені Л. І. Безтелесна, О. В. Більська, М. В. Мальчик, І. Л. Сазонець, С. Е. Сардак, А. О. Сімахова та інші вітчизняні вчені ретельно досліджували теоретичні проблеми становлення феномену корпоративної соціальної відповідальності в Україні. На основі узагальнення світових наукових підходів, вивчення етимології, пояснень у роботі запропоновано визначення поняття «корпоративна соціальна відповідальність». Змістовним та концентрованим визначенням, на нашу думку, є таке: «корпоративна соціальна відповідальність – це добровільна конкурентна стратегія, яка базується на соціальному, економічному та екологічному вдосконаленні бізнесу, в якому бере участь конкретна корпорація». Корпоративна соціальна відповідальність – це спосіб для корпорації продемонструвати своє відповідальне ставлення щодо соціальних, економічних, а також екологічних аспектів у всьому світі.

Відзначено, що корпоративна соціальна відповідальність є важливим ресурсом, здатним формувати конкретні переваги, адекватно реагувати на соціальні внутрішні й зовнішні виклики, забезпечувати стійкість розвитку, при цьому перетворюючи виклики, що виникають, на переваги. Визначено та

систематизовано суспільно-громадські пріоритети КСВ, які мають економічну, екологічну та соціальну основу.

У дисертації приділено увагу Глобальному договору ООН, згідно з яким необхідним є запровадити десять принципів як пріоритети в діяльності підприємств по всьому світу. Доведено необхідність активізувати дії в підтримку більш глобальних цілей ООН, таких як цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) та цілі сталого розвитку (ЦСР). Визначено основні напрями реалізації міжнародних програм, що пов'язані з КСВ в Україні.

Проведено аналіз міжнародних стандартів, що пов'язані з КСВ. Виявлено, що наявність стандартів ще не означає їх успішної імплементації в різних країнах та в умовах різних суб'єктів господарювання, однак вони задають основні вектори руху для керівників компаній, громадськості та всіх стейкхолдерів. Особливу увагу приділено Стандрту ISO 26000, який дає ключ до вирішення скарг, вирішує проблеми дискримінації вразливих груп, та груп Стандартів «Євро».

Основні наукові положення, викладені у розділі, опубліковано в авторських роботах [2; 3; 5; 8].

## РОЗДІЛ 2

### НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

#### **2.1. Аналіз світового досвіду реалізації соціальних проєктів і форм їх запровадження в контексті програм корпоративної соціальної відповідальності**

В процесі запровадження КСВ підприємствами України широко застосовується міжнародний досвід. Великі корпорації США здійснюють соціальні програми, які за своїми масштабами та напрямками ще недоступні для підприємств України. Крім того, в США сформовано інституційну структуру, що стимулює розвиток соціальних проєктів корпоративним сектором. Частиною такої структури є спеціальні програми, що спрямовані на розв'язання широкого спектру соціальних проблем. Існує і Глобальна мережа, що підтримує та визначає цілі КСВ. До елементів такої Глобальної структури слід віднести Цілі тисячоліття, що було реалізовано у 2000-х рр., Глобальний договір ООН, що спонукає підприємства усіх країн на добровільній основі запроваджувати КСВ та поширювати інформацію про цей досвід на інформаційній платформі ООН та ін. З 2000-х рр. такі інституційні структури почали активно працювати і в інституційно-управлінському середовищі в Україні.

Сучасна геополітична та гео економічна ситуація в Україні призвела до згорання традиційних процесів КСВ на підприємствах України. Вітчизняні підприємства в сучасних умовах проведення військового конфлікту трансформували механізми здійснення соціальних проєктів. Соціальні проєкти підприємств на теперішній час переорієнтовано на допомогу Збройним Силам України. Підприємства України в сучасній ситуації допомагають фронту фінансово, надають послуги для Збройних сил України,

підтримують своїх працівників, що служать у лавах Збройних силах України та допомагають їх сім'ям. Певна кількість підприємств постачає засоби захисту на фронт та для цивільного населення, що перебуває в зоні військового конфлікту.

Соціальні стандарти діяльності підприємств знаходять своє інституційне оформлення на теперішній час в діяльності міжнародних організацій. Однією з провідних організацій, діяльність якої формує процеси КСВ є Міжнародна організація праці. Конвенції, угоди цієї та інших міжнародних організацій шляхом імплементації в практику діяльності вітчизняних підприємств повинні підняти рівень реалізації КСВ в Україні.

Фундаментальні основи системи корпоративного управління було закладено у США у 30 роках минулого століття. З того часу країна є лідером у багатьох інноваційних рішеннях управління корпоративною сферою. Зрозумілим є той факт, що велика кількість ініціатив сфери КСВ генерується та реалізується саме в США. Перш ніж розглянути окремі ініціативи, важливо підкреслити, що важливі зусилля на корпоративному та урядовому рівні, щоб розвивати діяльність в сфері КСВ.

На урядовому рівні Корпорація національних і громадських послуг, більш відома як Americorps, [105] «створила Фонд соціальних інновацій, з метою забезпечення соціальних інновацій по всій країні, а Федеральний уряд виступає як каталізатор цього процесу». Окрім надання грантів ініціативам, він підтримує їх за допомогою зовнішньої та об'єктивної оцінки впливу, отримуючи таким чином уявлення про ефективність програм, що реалізуються. Отримані знання є ресурсом для побудови успішних програм у майбутньому. З моменту свого створення в 2009 р. Фонд разом із партнерами з приватного сектору інвестував понад 1 мільярд доларів у програми КСВ. Відповідний веб-сайт висвітлює широкий спектр фінансованих проєктів.

У списку Forbes 30 соціальних підприємців, є багато цікавих соціальних підприємств, одне з яких «Прапор міста». Американська компанія створює програми та веб-сервіси для розширення участі громадян і розробляє програми

для цифрової інтеграції та інновацій громадянського суспільства. Бачення компанії полягає в тому, щоб створити «більш інклюзивні та прозорі відносини між громадянським суспільством та урядом» [106] Одним із соціальних продуктів є додаток Cityflag 311, який дозволяє громадянам стати активними учасниками вирішення проблем, які вони знаходять у своїх кварталах.

Також у списку Forbes є компанія «Корал Віта», яка працює над відновленням і збереженням пошкоджених або вимираючих рифів. Компанія вирощує різноманітні корали, стійкі до мінливих умов (наприклад, потепління або підкислення), і пересаджує їх у загрозові рифи, для яких вони є рідним середовищем. Корали вирощують на наземних фермах зі значно швидшими темпами зростання, ніж у природі. Також компанія надає можливість розпліднення уламків коралів, мобілізації індивідуальних пожертв від інвесторів. Корпорація реінвестує більшу частину свого прибутку в підтримку коралових рифів.

Підприємство «Lucky Iron Fish», яке увійшло до списку Forbes у 2016 р., продає кулінарний інструмент, який діє як багаторазовий продукт із заліза та сприяє вирішенню проблем дефіциту заліза в організмі та розвитку анемії, які вражають велику кількість людей по всьому світу. Інструмент у формі риби виготовлений із спеціального заліза, яке виділяється в безпечній і постійній кількості при кип'ятінні протягом 10 хвилин у підкисленій воді або бульйоні. Його можна використовувати повторно до 5 років і він не змінює смак, колір або запах їжі. Клінічні дослідження [107] «показали, що його використання підвищує рівень як циркулюючого, так і накопиченого заліза. Ініціатива з моменту заснування отримала безліч нагород».

У США існують спеціальні програми, що спрямовані на розв'язання широкого спектру соціальних проблем. До них належать:

– школи громадян: загальнонаціональна ініціатива США, в якій підлітки збираються разом із експертами, щоб досліджувати нові сфери суспільного життя, навчитися новим навичкам і побудувати фундамент для свого

майбутнього. Ініціатива співпрацює з малозабезпеченими громадами та підтримує своїх студентів у досягненні академічних досягнень з основних предметів, водночас з роботою над емоційним інтелектом. Останнє здійснюється за допомогою реального досвіду навчання, такого як 10-тижнева програма навчання, в якій студенти дізнаються, як їх академічна навчальна програма застосовується до реального життя. Загальна мета – підвищити кваліфікацію малозабезпечених студентів для майбутньої роботи чи подальшого навчання;

– «Коріння емпатії» – програма, що розвивається канадською неурядовою організацією, місією якої є розвиток емпатії у дітей та дорослих та розірвання циклу насильства та поганих прикладів батьківства між поколіннями. Програма «Коріння емпатії» допомагає зменшити агресію та булінг серед школярів. У центрі цієї навчальної програми є батьки та дитина, а акредитовані інструктори навчають учнів спостерігати за розвитком дитини та виявляти її почуття. Це працює як каталізатор, щоб допомогти дітям визначити власні почуття та розпізнати почуття інших;

– існують також ініціативи, які започатковані в США та Канаді, але мають на меті впливати на конкретні виклики в третьому світі. Один із найкращих прикладів цього роду це проєкт «Паперфуга» – дешева центрифуга з приводом від людини, яка може обертати біологічні зразки зі швидкістю тисячі обертів на хвилину. Він може відокремлювати плазму від зразка крові, що важливо для діагностики інфекцій, включаючи, наприклад, ВІЛ. Він виготовлений з паперу, ниток і пластику, і на відміну від інших центрифуг не вимагає електрики або складного обладнання (з дорогими замінами) і потребує дуже мало грошей (для покриття вартості базових матеріалів);

– прилад – «SunSaluter», який є ротатором сонячної панелі, що використовує тільки силу тяжіння та воду, щоб панель могла слідувати за сонцем протягом дня, не споживаючи електрики, і з можливістю виробляти електроенергію;

– «Ашок», ініціатива, яка підтримує соціальних підприємців у всьому світі шляхом мобілізації глобальної спільноти творців змін[108].

Розглянемо країни Європи, які мають вагомі успіхи в реалізації соціальних проєктів, а саме країни, що мають стійкий розвиток в сфері соціальних цілей (ЦСР) (рис. 2.1).

Як можна побачити з графіка, найуспішнішими країнами є країни Північної Європи. В них рівень ЦСР найвищий і починаючи з 2015 р. стійко дорівнює 80. Друге місце до 2013 р. посідають країни Європейської асоціації вільної торгівлі, хоча після цього збавляють темпи розвитку, уступаючи країнам Західної Європи. В країнах Євросоюзу йде зростання цього показника з 62 до 69, хоча з 2018 р. відмічається невеличкий спад.

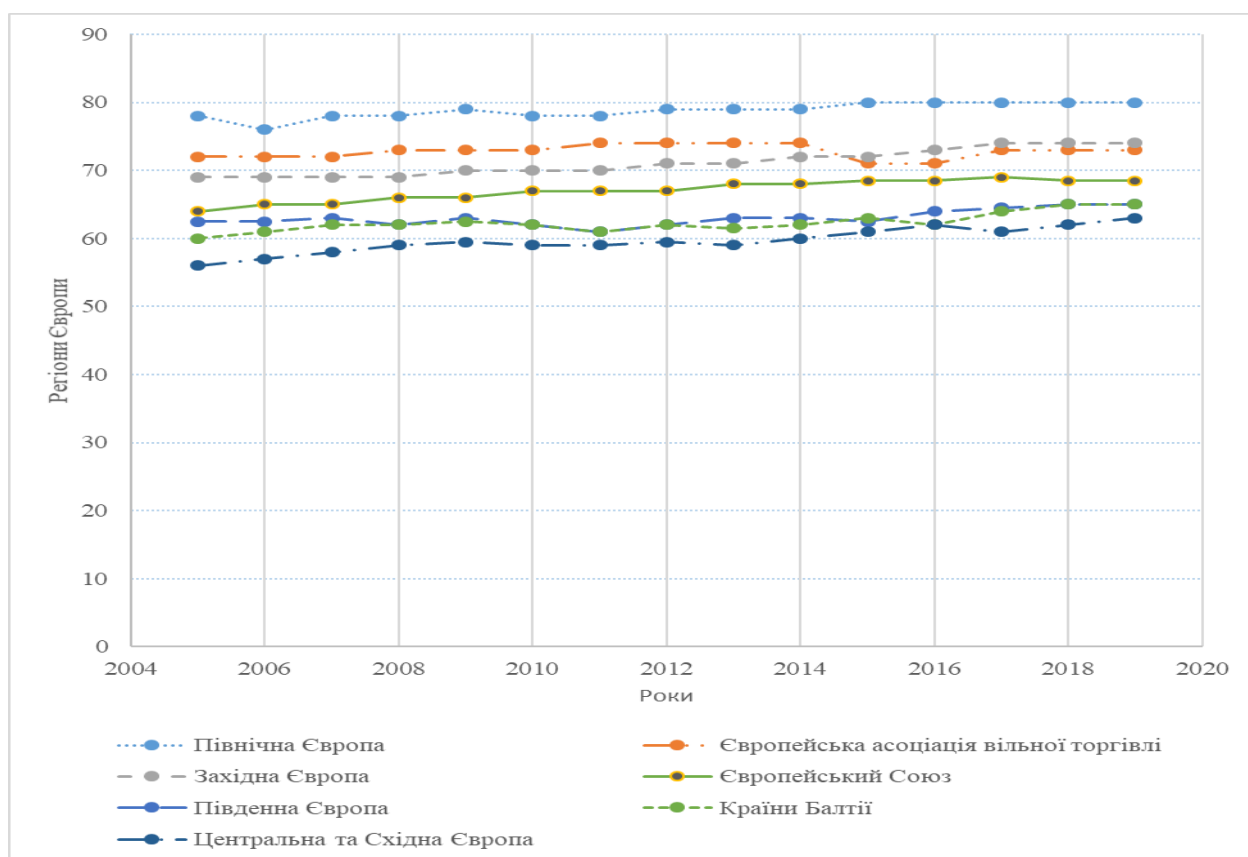


Рис. 2.1. Показники запровадження соціальних проєктів у регіонах та інституційних утвореннях Європи [109]



Південна Європа та країни Балтії приблизно йдуть на одному ж рівні, маючи значення ЦСР від 60 в 2005 р. до 65 у 2019 р. Центральна та Східна Європи мають найменше значення ЦСР – від 55 у 2005 р. до 62 у 2019 р.

В той же час визначаємо, що подолання пандемії COVID-19 є необхідною умовою для відновлення та прискорення прогресу в ЦСР у Європі та в усьому світі. Пандемія зупинила прогрес у досягненні цілей ЦСР у Європі та інших країнах у 2020 р., скоротивши тривалість життя та збільшивши рівень бідності та безробіття в багатьох країнах. Станом на початок листопада 2021 р. 65% людей у країнах з високим рівнем доходу (близько 70% у ЄС-27) були вакциновані проти 2% у країнах з низьким рівнем доходу, по яким є дані. Пандемія COVID-19 підкреслює серйозну неадекватність глобальної готовності до надзвичайних ситуацій у сфері охорони здоров'я та відповідну несправедливість. Передбачається збільшення фінансових ресурсів для охорони здоров'я в багаторічній фінансовій програмі EU4Health на 2021–2027 рр., а також Європейське агентство ЦСР та Європейське агентство з лікарських засобів мають підвищити підготовленість та координацію у сфері охорони здоров'я в ЄС відповідно до ЦСР 3 (Гарне здоров'я та здоров'я) Як підкреслюється в ЦСР 17 (Партнерство для досягнення цілей), Європа повинна продовжувати співпрацю з Організацією Об'єднаних Націй, G20, G7 та іншими ключовими партнерами, щоб прискорити розгортання вакцин повсюдно та подолати відсутність фіскального простору для фінансування надзвичайних витрат і планів відновлення в країнах з низьким і середнім рівнем доходу.

Пандемія є перешкодою для сталого розвитку в Європі, але ЦСР повинні залишатися орієнтирами. Вперше з моменту ухвалення ЦСР у 2015 р. середній показник індексу ЦСР ЄС не зріс у 2020 р. – насправді він дещо знизився в ЄС-27 в середньому в основному через негативний вплив пандемії на тривалість життя, бідність та безробіття. Незважаючи на геополітичну напруженість і заклики зменшити амбіції, ЦСР залишаються єдиною інтегрованою структурою економічного, соціального та екологічного розвитку, прийнятою

всіма державами-членами ООН. ЄС має продовжувати відігравати провідну роль у реалізації цілей на внутрішньому та міжнародному рівні. Скоординовані зусилля щодо ефективної реалізації планів відновлення ЄС та амбітної політики та фінансових інструментів, прийнятих у 2020 та 2021 рр., можуть забезпечити потужну підтримку дій ООН щодо ЦСР.

Європа стикається з найбільшими проблемами ЦСР у сферах сталого харчування та сільського господарства, клімату і біорізноманіття (ЦСР 2, 12-15), у зміцненні конвергенції рівня життя у своїх країнах і регіонах і має прискорити прогрес у досягненні багатьох цілей. Найбільше значення ЦСР у Фінляндії. За нею йдуть дві країни також із Північної Європи – Швеція та Данія. Проте, як і решта Європи, ці країни стикаються зі значними проблемами досягнення цілей ЦСР у сферах сталого харчування та сільського господарства, клімату та біорізноманіття, частково через негативні міжнародні процеси такі, наприклад, як вирубка лісів. Темпи прогресу щодо багатьох цілей, як правило, надто повільні для досягнення ЦСР до 2030 року та Паризької кліматичної угоди до 2050 р. Країни-кандидати досягають значно нижчого рівня середніх показників у ЄС, хоча і досягли прогресу до настання пандемії. (табл. 2.1).

У порівнянні з рештою світу Європи можна сказати, що це найбільш рівний за показниками країн континент. Мало хто стикається з крайньою бідністю і недоїданням і взагалі є широкий доступ до ключових послуг (в т.ч. охорони здоров'я, освіти) та інфраструктури. Проте ми бачимо сильні диспропорції у власному капіталі Європейських країн та за групами населення. Тенденції щодо деяких показників не рухаються в правильному напрямку, в той час як від COVID-19 непропорційно постраждали вразливі групи населення.

Значною мірою соціальні та сталі показники вимірює індекс LNOB. Індекс Leave-One-Behind відстежує нерівність за чотирма параметрами: бідність, послуги, стать і дохід і фокусується на нерівності всередині країни. Мартін МакКеу та його співавтори наголошують на важливості систем даних,

які фіксують «не лише середні значення в популяціях, але й їх розподіл при достатній деталізації та дезагрегації, багатьох підкріплюючих недоліків і інформування про політику» [110].

Таблиця 2.1

### Рейтинг країн Європи до відповідно індексу LNOB

| LNOB – рейтинг | Країна            | LNOB – оцінка індексу | LNOB – рейтинг | Країна               | LNOB – оцінка індексу |
|----------------|-------------------|-----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|
| 1              | Норвегія          | 86,9                  | 18             | Естонія              | 72,9                  |
| 2              | Фінляндія         | 85,4                  | 19             | Хорватія             | 72,7                  |
| 3              | Ісландія          | 84,7                  | 20             | Словацька Республіка | 72,6                  |
| 4              | Данія             | 84,3                  | 21             | Португалія           | 71,7                  |
| 5              | Швеція            | 84,1                  | 22             | Мальта               | 71,5                  |
| 6              | Нідерланди        | 82,2                  | 23             | Італія               | 69,8                  |
| 7              | Бельгія           | 80,9                  | 24             | Велика Британія      | 69,8                  |
| 8              | Австрія           | 80,2                  | 25             | Латвія               | 68,2                  |
| 9              | Ірландія          | 78,4                  | 26             | Литва                | 66,6                  |
| 10             | Словенія          | 78,2                  | 27             | Угорщина             | 64,9                  |
| 11             | Швейцарія         | 78,0                  | 28             | Кіпр                 | 64,9                  |
| 12             | Німеччина         | 77,7                  | 29             | Греція               | 64,0                  |
| 13             | Франція           | 77,4                  | 30             | Сербія               | 63,4                  |
| 14             | Люксембург        | 77,1                  | 31             | Румунія              | 57,9                  |
| 15             | Чеська Республіка | 73,7                  | 32             | Північна Македонія   | 55,0                  |
| 16             | Іспанія           | 73,3                  | 33             | Болгарія             | 53,9                  |
| 17             | Польща            | 73,9                  | 34             | Туреччина            | 45,6                  |

Відносно регіонів Європи картина складається наступним способом (табл. 2.2). Це саме те, що LNOB – індекс спрямований на досягнення: зосереджуючись на статі нерівності; розривах в доходах і багатстві групи населення; нерівному доступі до громадськості, послуг та інфраструктури, нерівності у доступі до їжі, охорони здоров'я, освіти та інших заходів з розвитку людини. Індекс LNOB 2021 р. включає 31 змінну. Використані всі індикатори в Європейському індексі LNOB також є частиною індексу ЦСР та інформаційним панелям.

Таблиця 2.2

**Рейтинг регіонів світу за індексом LNOB**

| № | Регіон                                 | LNOB – рейтинг |
|---|----------------------------------------|----------------|
| 1 | Європейський Союз                      | 74,2           |
| 2 | Північна Європа                        | 84,8           |
| 3 | Європейська Асоціація вільної торгівлі | 83,2           |
| 4 | Західна Європа                         | 78,4           |
| 5 | Країни Балтії                          | 68,9           |
| 6 | Південна Європа                        | 70,8           |
| 7 | Центральна і Східна Європа             | 68,2           |
| 8 | Країни-кандидати у ЄС                  | 46,7           |

Країни Північної Європи очолюють LNOB у 2021 році. Норвегія займає 1-е місце з результатом 86,9. Навпаки, Центрально- та Східноєвропейські та країни Південної Європи показують більш погані результати, що обумовлено більшим рівнем бідності та матеріальними нестачами та більшими розривами між групами населення у доступі до допомоги, якісної освіти та інфраструктури. Також показують погані бали країни-кандидати, зокрема Північна Македонія та Туреччина, що близькі або нижче 50%.

Всі регіони ЄС та країни-партнери зробили прогрес щодо індексу LNOB загалом з моменту ухвалення ЦСР у 2015 році, але є чіткі відмінності в траєкторіях між показниками країн. Середній бал LNOB ЄС27 зріс на три відсоткові пункти. Він більше зріс у країнах Центральної та Східної Європи та Південної Європи (обидва регіон в середньому добавили по 5 пунктів), це більше, ніж у регіонах, що мали вищі бали LNOB на початку. Це зростання частково було зумовлено зростанням кількості жінок, які займають вищі керівні посади та звуження розривів між багатими і бідними людьми, які, як вважають, незадоволені в потребах в медичному огляді та догляді.

Існує високий рівень кореляції між LNOB та індексом ЦСР. Ті країни, які мають тенденцію краще боротися з бідністю та матеріальною нестачею

доходів як правило, також краще працюють з іншими аспектами сталого розвитку. Частково це можна пояснити використання тотожних показників в обох індексах, але це складає менше третини від індикаторів, що використовуються в індексі ЦСР. Також існує висока кореляція між LNOB і кумулятивним показником COVID-19 на душу населення, смертності в країні, що може свідчити, що більш рівноправні суспільства можуть краще вирішувати проблему немедичних детермінантів здоров'я та діяти більш уніфікованим і скоординованим способом при наявності критичної загрози здоров'ю (чи інших критичних загроз).

Відновлення та досягнення цілей щодо клімату та біорізноманіття мають супроводжуватися амбітною соціальною політикою. Уразливі групи населення, включаючи бідних людей, жінок та мігрантів, особливо постраждали від впливу пандемії на здоров'я та соціально-економічний характер у Європі та в решті країн світу. Проте сильні автоматичні стабілізатори та цілеспрямована політика захисту економіки та людей допомогли пом'якшити вплив COVID-19 на ЦСР у Європі порівняно з більшістю інших регіонів світу.

Потрібні подальші зусилля для посилення зближення рівня життя в європейських країнах. ЦСР 17 (Партнерство для досягнення цілей) закликає зменшити нерівність між країнами, яку в Європі зазвичай називають «конвергенцією». Наші результати свідчать про те, що ЦСР 9 (Промисловість, інновації та інфраструктура) є метою з найширшим поширенням ефективності в європейських країнах. Необхідно посилити освітній та інноваційний потенціал, щоб прискорити зближення рівня життя в країнах-членах ЄС, а також у країнах-кандидатах. ЦСР забезпечують корисну основу для конструктивного діалогу та обмінів між ЄС та країнами-кандидатами на Західних Балканах.

Індекс ЦСР [111], «показує, що є значні прогалини в даних ЦСР на субнаціональному рівні в ЄС, у тому числі на рівнях NUTS 2 та NUTS 3

(Номенклатура територіальних одиниць статистики) а також на муніципальному рівні 1» (рис. 2.2).

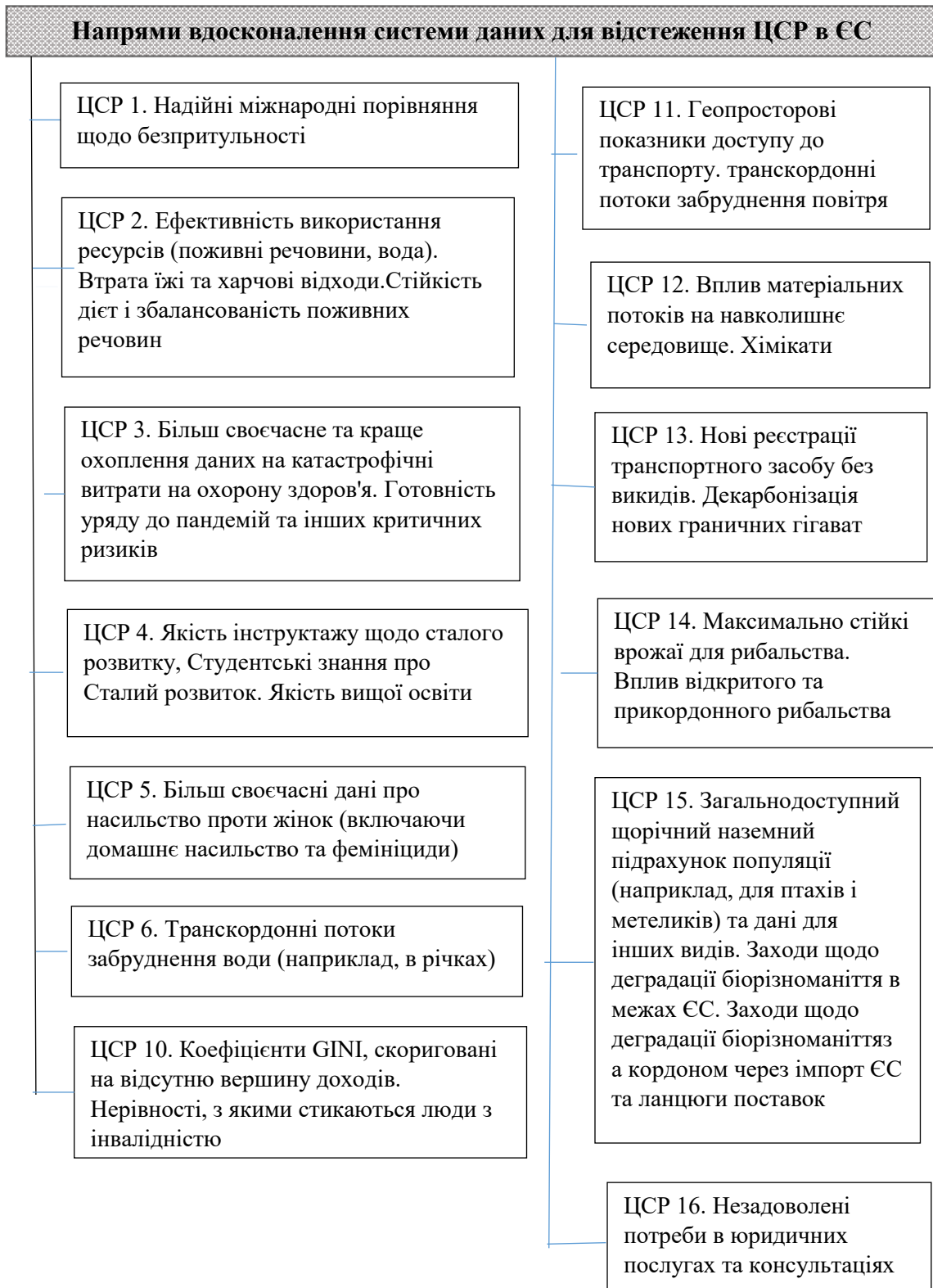


Рис. 2.2. Напрями вдосконалення системи даних для відстеження ЦСР в ЄС

(розроблено автором за [112])

Європа стикається з найбільшими проблемами ЦСР у сферах сталого харчування та сільського господарства, клімату та біорізноманіття (ЦСР 2, 12-15), у зміцненні конвергенції рівня життя у своїх країнах і регіонах і має прискорити прогрес у досягненні багатьох цілей. Темпи прогресу щодо багатьох цілей, як правило, надто повільні для досягнення ЦСР до 2030 року та Паризької кліматичної угоди до 2050 р. Країни-кандидати досягають значно нижчого рівня середніх показників у ЄС, хоча і досягли прогресу до настання пандемії.

Європа є лідером ЦСР у всьому світі, але створює негативні міжнародні наслідки. У 2021 році у глобальному індексі ЦСР десять найкращих країн є європейськими (дев'ять – членами ЄС). Насправді всі країни, які входять до 20 найкращих, крім Японії, є європейськими. Багато європейських країн також опинилися на вершині у рейтингу найщасливіших країн світу у Всесвітньому звіті про щастя за 2021 р. (рис. 2.3).

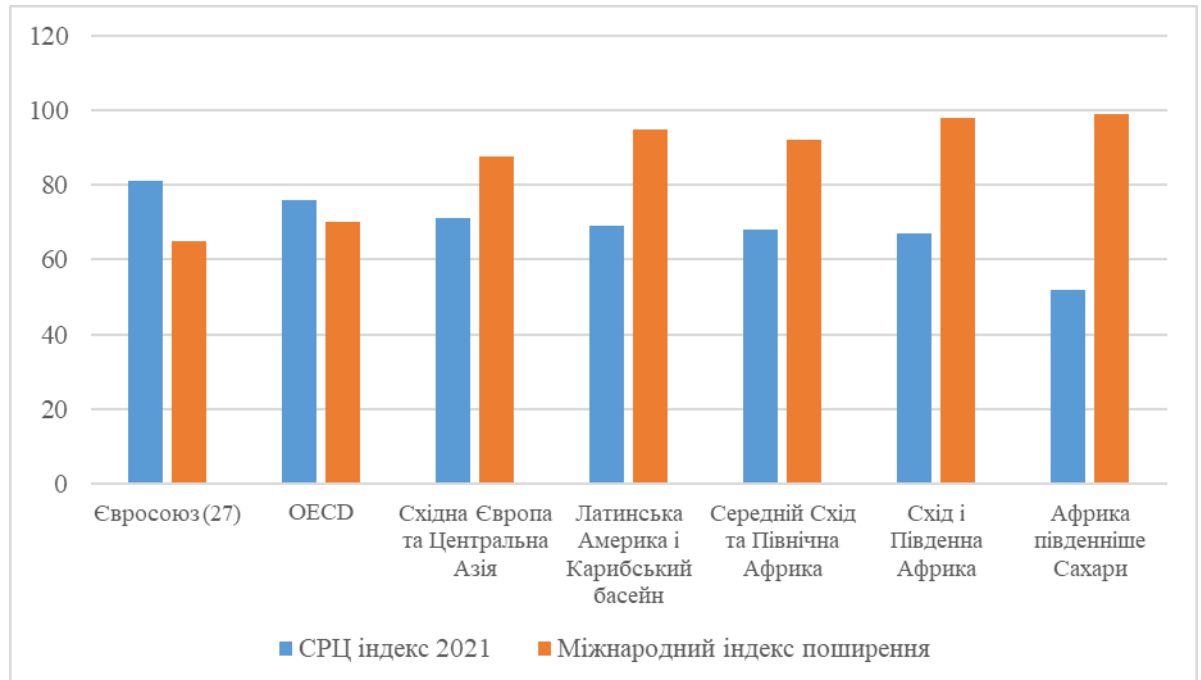


Рис. 2.3. Розподіл по регіонах світу Глобального індексу ЦСР у 2021 р.

(складено на основі [113])

Немає жодних ознак диференціації економічного зростання та екологічних побічних ефектів для країн ЄС. Через імпорт, наприклад, цементу, сталі та викопного палива Європа створює викиди CO<sub>2</sub> в інших частинах світу, включаючи Африку, Азіатсько-Тихоокеанський регіон та Латинську Америку. У той час як внутрішні викиди CO<sub>2</sub> знизилися. Ланцюжки постачання продуктів харчування в ЄС також спричиняють значний негативний вплив на біорізноманіття, загрози для біорізноманіття та землекористування в решті світу. Розмежування соціально-економічного прогресу від негативного внутрішнього та зовнішнього впливу на клімат і біорізноманіття потребує подальших зусиль через внутрішні дії та міжнародне співробітництво (рис. 2.4).

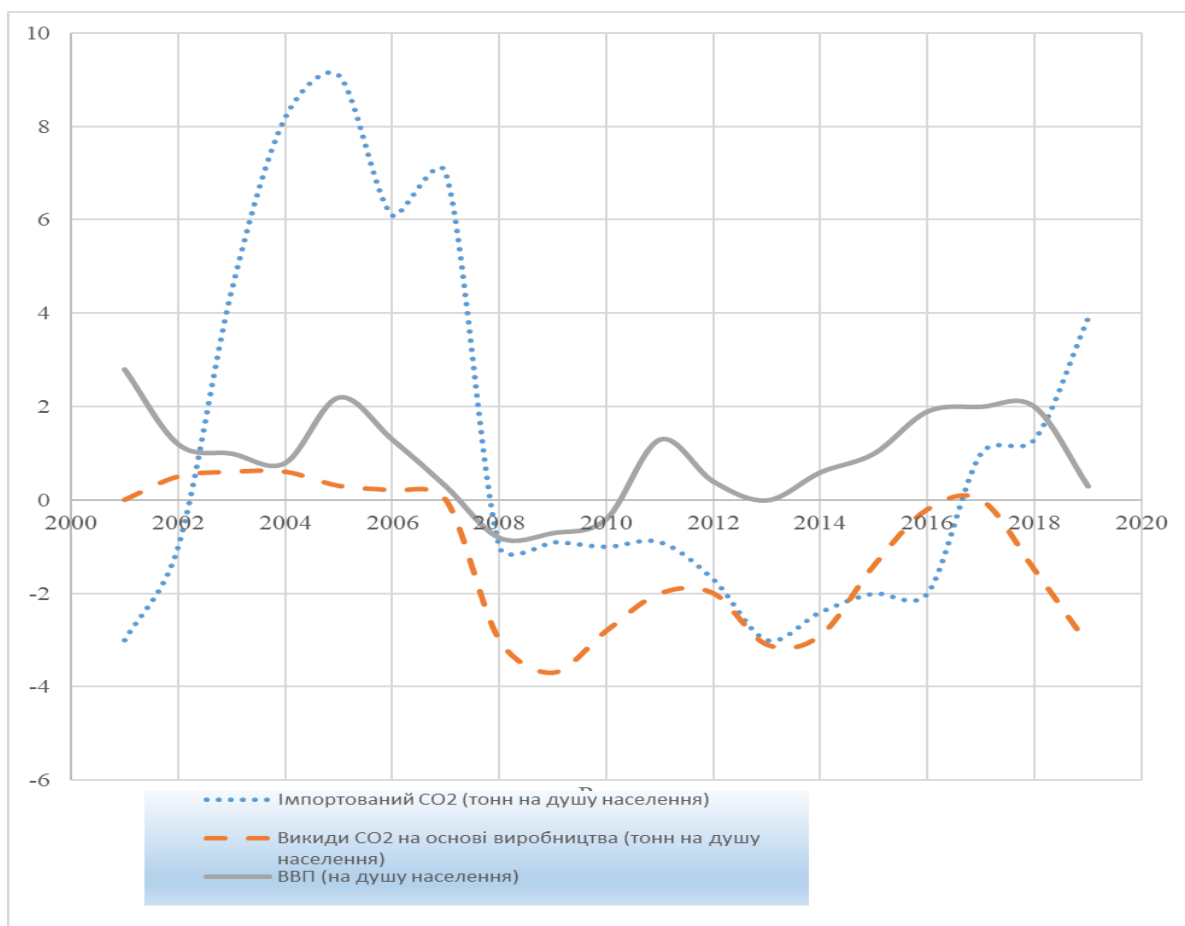


Рис. 2.4. Річні темпи зростання окремих показників викидів CO (%)  
(складено на основі [115])



Протягом найближчих років дуже важливо, щоб всі країни-члени ЄС систематично і чітко включали ЦСР у процес постпандемійного відновлення, плани стійкості та щорічні програми реформ. Європейський план має бути далі розроблений за відповідним проєктом, у той час як Пакт стабільності та зростання має бути перетвореним на пакт про Сталий розвиток, який реалізує Зелену угоду на практиці для досягнення ЦСР та досягнення кліматичної нейтральності. Учасники Програми сталого розвитку з наукових кіл, громадянського суспільства і бізнесу повинні бути повністю залучені до цього процесу.

Консультаційні механізми Європейського плану та відповідні національні програми повинні реалізувати Зелену угоду та досягти ЦСР. ЄС доведеться мобілізувати громадськість та приватні кошти, у тому числі за рахунок нових загальноєвропейських джерел надходжень. Ці власні ресурси слід використовувати не лише для дострокового погашення запозичень, але й для формування нових проєктів. Можливим елементом розвитку програм ЦСР в Європі та в США стануть корпоративні програми та внески корпорацій до фондів, що опікуються питанням ЦСР.

## **2.2. Аналіз корпоративних моделей та напрями реалізації КСВ підприємствами України**

Важливою ціллю наукового дослідження процесів КСВ є аналіз міжнародних корпоративних моделей у відповідності до цілей Сталого розвитку і розробка рекомендацій щодо вибору української моделі відповідального корпоративного управління. Моделі корпоративного управління все більше досліджуються та аналізуються у відповідності до розвитку процесів глобалізації. Стає очевидним, що корпоративні середовища та структури можуть істотно відрізнятись, навіть якщо цілі та форми бізнесу універсальні. У сучасних корпоративних відносинах існують три домінуючі моделі: англо-американська модель, європейська(німецька) та японська

модель. Аналіз цих моделей та їх відповідність сучасним реаліям діяльності підприємств України є актуальною науковою задачею.

Стаття N. Feleaga, L. Feleaga, V. D. Dragomir «Comparative legal perspectives on international models of corporate governance» дає «інтерпретацію провідних парадигм корпоративного управління на основі кількох тематичних досліджень із застосуванням аналізу чотирьох розвинутих економік (США, Великобританії, Канади та Франції), які запровадили системи корпоративного управління, засновані на загальних принципах або правилах. В цій роботі надаються конкретні порівняльні переваги світових корпоративних моделей та механізмів їх реалізації в окремих країнах» [121, с. 4135–4145].

A. Hanic, E. Smolo в статті «Islamic approach to corporate social responsibility: an international model for Islamic banks» «аналізують модель корпоративної соціальної відповідальності, яка застосовується в ісламських банках, враховуючи міжнародний аспект соціальної відповідальності. За матеріалами цієї статті можна прийти до висновки, що КСВ не застосовується однаково в усіх типах суспільств. Це дослідження базується на інтеграційному підході до КСВ» [122].

В статті C. Wickert, D. Risi «Corporate Social Responsibility» пропонується критичний аналіз інклюзивної концепції корпоративної соціальної відповідальності. «Концепція авторів базується на припущенні, що КСВ увійшла в економічну сферу і стала основною концепцією управління для компаній в сфері вирішення своїх етичних, соціальних та екологічних зобов'язань перед суспільством» [123].

Науково-практичні рекомендації, наведені в статті А. В. Хомутенко «Дескриптивна концепція модернізації управління державними фінансами України» базуються на ґрунтовному аналізі трендів та мегатрендів розвитку суспільних інститутів. Автором було враховано цілі сталого розвитку, що були визначені на черговому засіданні Генеральної Асамблеї ООН в 2015 р.

Їх згруповано згідно ефектів від управління державними фінансами (економічний, соціальний, організаційний) [124].

Наукові праці К. Шатненко «Нова індустріалізація як умова сталого розвитку економіки України» та О. М. Сазонець, І. Л. Сазонець «Міжнародний бізнес і логістика. Понятійно-термінологічний словник» [124] значною мірою присвячено проблемі сталого розвитку в Україні. Так, у статті К. Шатненко розглянуто «основні цілі сталого розвитку, виділено їх ключову рису – інноваційний тип розвитку та з'ясовано, що запровадження сталого розвитку викликає розвиток економіки на основі індустрії, що відповідає усім сучасним вимогам: ефективність, інноваційність ресурсозбереження» [126, с. 11–15]. В роботі О. М. Сазонець, І. Л. Сазонець представлено основні підходи до корпоративної соціальної відповідальності в умовах сталого розвитку.

З обзору літератури ми бачимо, що кожний аспект вибраної тематики розглядається окремо, але авторами не поєднано воєдино всі характерні особливості даної проблеми, не проаналізовано, як впливають події як у фінансово-економічній, так і в інших сферах на зміни в представлених моделях, не визначено, яка модель більше підходить до процесу КСВ в Україні. Загальна характеристика моделей представлена на рис. 2.6.

Різні моделі корпоративного управління все більше досліджуються та аналізуються в міру того, як на світових ринках поширюється глобалізація. Також стає все більш очевидним, що корпоративні середовища та структури можуть істотно відрізнятися, навіть якщо цілі бізнесу, як правило, універсальні. В роботі «What Are Some Examples of Different Corporate Governance Systems?» [127] «визначено, що у сучасних корпораціях існують три домінантні моделі: англо-американська модель, німецька та японська модель». У певному сенсі відмінності між цими системами можна побачити в їхніх фокусах. Англо-американська модель орієнтована на фондовий ринок, тоді як дві інші орієнтовані на банківський та кредитний ринки. Японська модель є найбільш сконцентрованою в підходах концентрації капіталу та

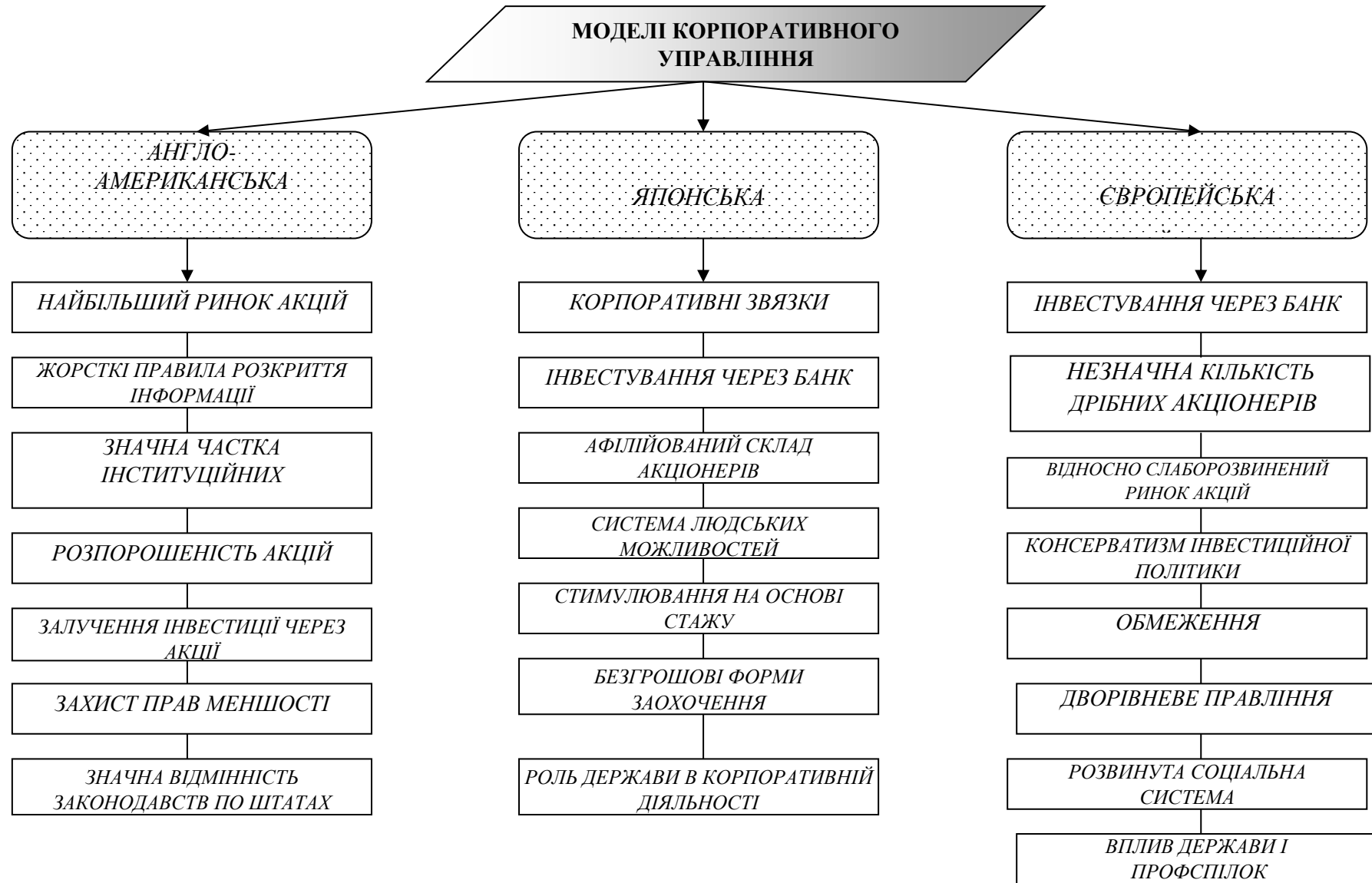


Рис. 2.6. Основні світові моделі корпоративного управління

жорсткою в методах управління, тоді як англо-американська модель є найбільш дисперсною (розпорошення акцій) та гнучкою в управлінських процедурах [127].

Англо-американська модель, також відома як англосаксонська модель, була розроблена більш індивідуалістичними бізнес-суспільствами у Великобританії та Сполучених Штатах. Ця модель представляє раду директорів та акціонерів як контролюючі сторони. Менеджери та керівники мають другорядні повноваження. Менеджери отримують свої повноваження від ради, яка (теоретично) зобов'язана приймати схвалення голосуючих акціонерів, однак більшість компаній з англо-американськими системами корпоративного управління мають законодавчий контроль над повноваженнями акціонерів. На англо-американських ринках структура капіталу та акціонерів дуже розпорошена. Крім того, регулюючі органи, такі як Комісія з цінних паперів і бірж США (SEC), більшою мірою підтримують акціонерів через ради директорів або менеджерів в процесі врегулювання спірних питань.

Корпоративне управління є однією з основних причин існування спеціальних функцій менеджменту – управління та володіння. Еволюція державної власності призвела до поділу між власністю та управлінням. До ХХ ст. багато компаній були невеликими, сімейними. Сьогодні економіка являє собою співпрацю великих міжнародних конгломератів, які здійснюють виробництво та публічно торгують на одній або багатьох глобальних біржах.

Намагаючись створити корпорацію, в якій піклуються про інтереси акціонерів, багато фірм впровадили дворівневу корпоративну ієрархію. На першому рівні знаходиться рада керуючих або директорів: ці особи обираються акціонерами корпорації. На другому рівні знаходиться вище керівництво: ці особи наймаються радою директорів. Така корпоративна структура є загальноприйнятою в США. В інших країнах корпоративна структура може дещо відрізнятись. Основні відмінності корпоративних моделей в контексті реалізації прав акціонерів представлено на рис. 2.7.

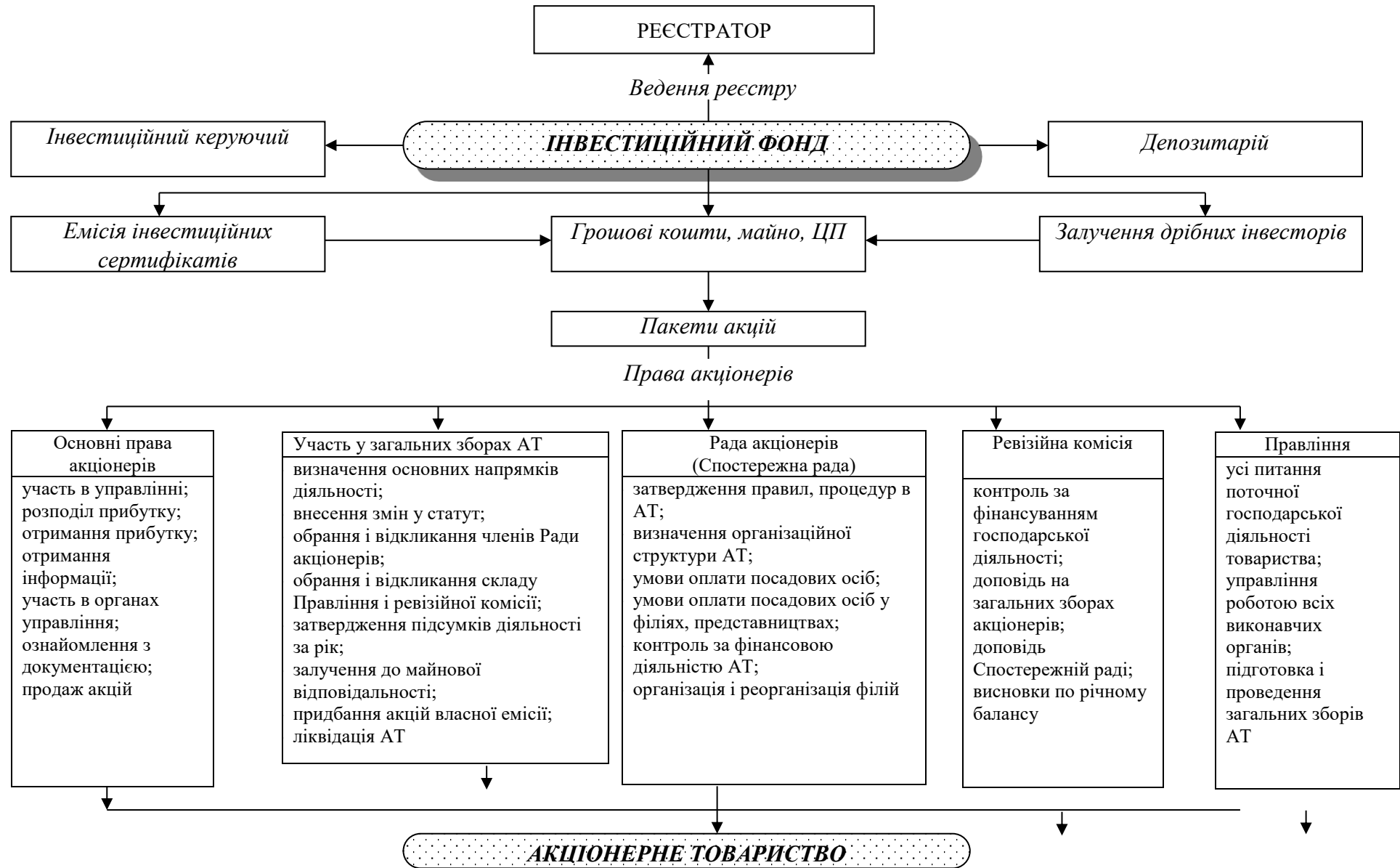


Рис. 2.7. Права акціонерів в англо-американській моделі корпоративного управління

Найпоширеніша корпоративна структура в Сполучених Штатах складається з ради директорів та керівної групи. До ради директорів найчастіше входять внутрішні директори, які щодня працюють в компанії, і зовнішні директори, які є запрошеними і можуть приймати неупереджені судження. «На вершині ієрархічної структури управління більшості управлінських команд є принаймні головний виконавчий директор (CEO), фінансовий директор (CFO) і головний операційний директор (COO)» [128, с. 7–8].

Управління в європейській моделі, яку іноді називають континентальною моделлю або німецькою моделлю, здійснюється двома групами впливу: Наглядовою радою та Виконавчою радою. Виконавча рада відповідає за дотримання процедур корпоративного управління. Наглядова рада контролює Виконавчу раду. Наглядову раду обирають працівники та акціонери. Уряд і національні традиції соціальної захищеності мають великий вплив на континентальну модель. В цій моделі велика увага приділяється відповідальності корпорації в контексті розуміння цілей уряду для покращення економічних умов існування суспільства. Банки в континентальній моделі також відіграють велику роль у фінансовому плані та в прийнятті рішень для фірм.

Японська модель найбільше виділяється з трьох, що аналізуються. Моделі управління формуються у світлі двох домінуючих правових відносин: одна – між акціонерами, клієнтами, постачальниками, кредиторами та профспілками працівників; інша – між адміністраторами, менеджерами та акціонерами.

У японській моделі є відчуття спільної відповідальності та рівноваги. Японське слово для цього балансу — «кейрецу», що приблизно означає лояльність між постачальниками та клієнтами. На практиці ця рівновага набуває форми оборонної позиції та недовіри до нових ділових відносин на користь старих.

Японські регулятори відіграють важливу роль у корпоративній політиці, часто тому, що основні зацікавлені сторони корпорацій включають японських чиновників. Центральні банки та Міністерство фінансів Японії моніторять відносини між різними групами та мають неявний контроль над перемовинами.

Враховуючи взаємозв'язок і концентрацію влади між багатьма японськими корпораціями та банками, є істотним, що японській моделі не вистачає корпоративної прозорості. Індивідуальні інвестори вважаються менш важливими, ніж суб'єкти бізнесу, уряд та профспілки.

США займають у світі 32-ге місце, за узагальненим індексом ЦСР, що дорівнює 76,01 [130]. Якщо проаналізувати діяльність американських корпорацій за Цілями Сталого розвитку окремо, то прогрес у напрямі ЦСР в цій моделі виглядає наступним чином (рис. 2.8).

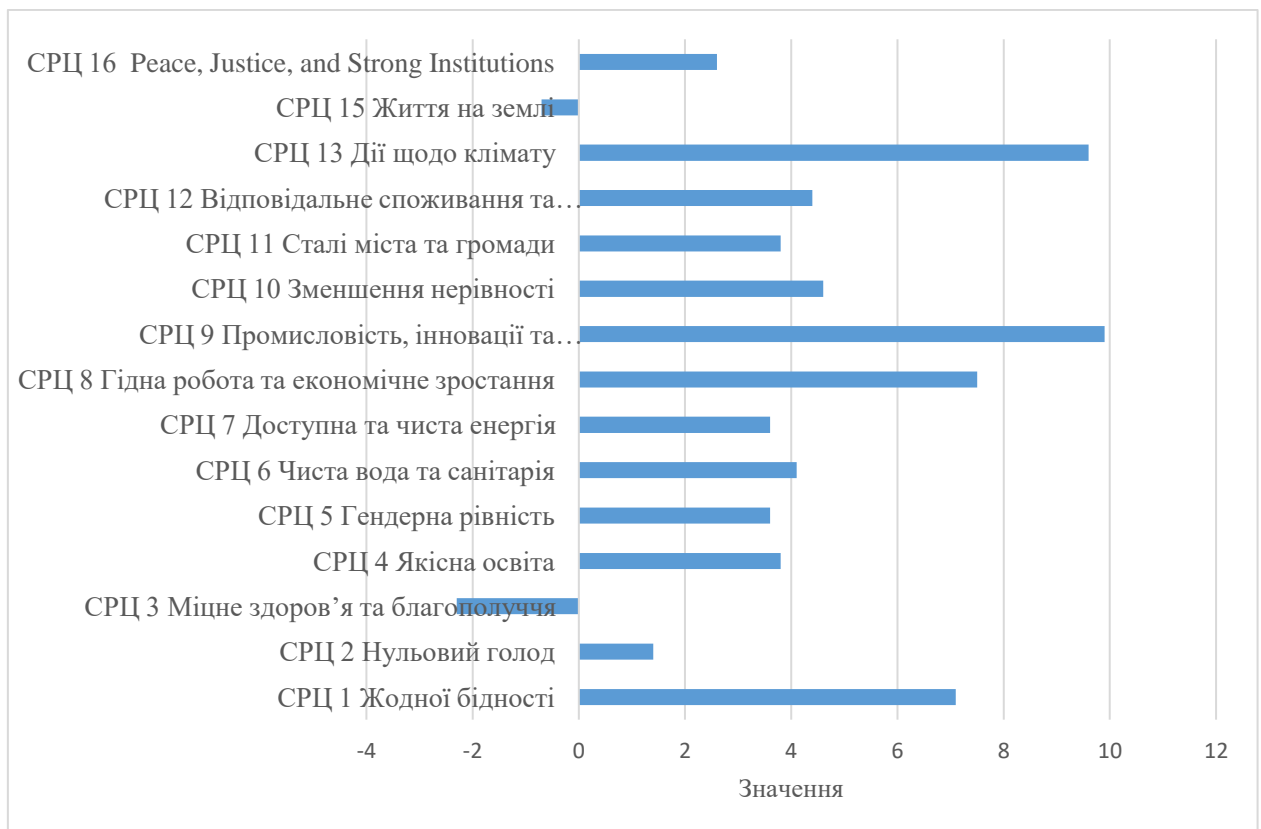


Рис. 2.8. Середній показник прогресу ЦСР за цілями, 2015–2020 рр.

(розроблено автором на основі [130])



Існує тенденція, яка [визначає негативну динаміку запровадження Цілей Сталого розвитку в США та в окремих Штатах цієї країни. Показник рівня безробіття до пандемії COVID-19 стабільно зменшувалися з негативним прогнозом до 2030 року. Під час та після пандемії COVID-19 показники безробіття погіршилися.

Одним з індикаторів соціальних настроїв та очікувань є Міжнародний індекс споживання. Можна визначити, що в США він на дуже низькому рівні. Не дивлячись на той факт, що він відображає більше очікування громадян щодо зростання свого матеріального статку в майбутньому і поточну оцінку у відповідності до минулих років, ми можемо використовувати його як показник соціальної тривожності людей щодо свого соціального становища.

Індекс дорівнює 100 тоді, коли частки позитивних і негативних оцінок однакові. Значення індексу менше 100 означає, що в суспільстві переважають негативні оцінки. В табл. 2.3 можна побачити негативні очікування населення США тенденцій соціальних процесів.

*Таблиця 2.3*

**Міжнародний індекс споживання США у зрівнянні з іншими регіонами  
(розроблено автором за [130])**

| № з/п | Регіони                               | Міжнародний індекс споживання |
|-------|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1     | США                                   | 62,1                          |
| 2     | Країни-члени ОЕСР                     | 70,1                          |
| 3     | Східна Європа і Центральна Азія       | 87,6                          |
| 4     | Середній Схід і Північна Африка       | 93,4                          |
| 5     | Латинська Америка і Карибські острови | 95,1                          |
| 6     | Східна і Південна Азія                | 97,6                          |
| 7     | Африка Південніше Сахари              | 98,4                          |
| 8     | Океанія                               | 100                           |

Розглянемо докладно реалізацію ЦСР в європейській (німецькій) моделі. Станом на теперішній час аналітики припускають, що німецька

модель соціального капіталізму відроджується і є найбільш відповідальною економічною системою, яка все ще забезпечує виживання вільного ринку. З викриттям останніх економічних схем та зловживань компаній, такими як скандал Бернарда Медоффа, скандал Enron та фінансова криза 2007–2010 рр., німецька модель жорстко структурованої та регульованої економіки стала більш привабливою. У 2003–2008 рр. Німеччина (країна з населенням лише 80 мільйонів) була найбільшим у світі експортером. У 2009 р. Китай (1,3 мільярда жителів) випередив Німеччину в експорті. Однією з причин цього є приховані переваги в результаті втілення німецької корпоративної моделі. Вважається, що реформи в Німеччині та зростаючий сектор комунального обслуговування з низькою заробітною платою послабили основну структуру всієї німецької моделі на дивлячись на високий рівень корпоративного менеджменту та ефективність діяльності великих корпорацій в Німеччині [131]. Місце Німеччини щодо Міжнародного індексу споживання відносно інших регіонів представлено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Міжнародний індекс споживання Німеччини у зрівнянні з іншими регіонами (розроблено автором за [130])**

| № з/п | Регіони                               | Міжнародний індекс споживання |
|-------|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1     | Німеччина                             | 60,4                          |
| 2     | Країни-члени ОЕСР                     | 70,1                          |
| 3     | Східна Європа і Центральна Азія       | 87,6                          |
| 4     | Середній Схід і Північна Африка       | 93,4                          |
| 5     | Латинська Америка і Карибські острови | 95,1                          |
| 6     | Східна і Південна Азія                | 97,6                          |
| 7     | Африка Південніше Сахари              | 98,4                          |
| 8     | Океанія                               | 100                           |

Розглянемо Японську модель щодо індексів соціальної відповідальності. Зі 165 країн Японія займає 18 місце стосовно ЦСР. 77,2 – це рейтинг країни серед країн світу по ЦСР. Стосовно інструментів та тенденцій ЦСР в Японії можна сказати наступне. Бідність у Японії помітно скорочується. Голод в деяких районах зростає, в деяких скорочується. Рівень охорони здоров'я покращується. Якість освіти помітно зростає. Гендерна рівність хоча і покращується, але не швидкими темпами. Чистота води і санітарні обставини серйозно покращуються. Зростання зеленої енергетики не таке швидке. Відбувається помітне економічне зростання. Промислові інновації та інфраструктура поліпшуються. В країні скорочується нерівність. В кліматичних діях та водному середовищі відбувається застій. Життя на землі погіршується. Мир, справедливість та сильні інститути розповсюджуються з небувалою швидкістю [133]. В цілому відповідно до кожного підіндексу стан ЦСР в Японії представлено на рис. 2.9.

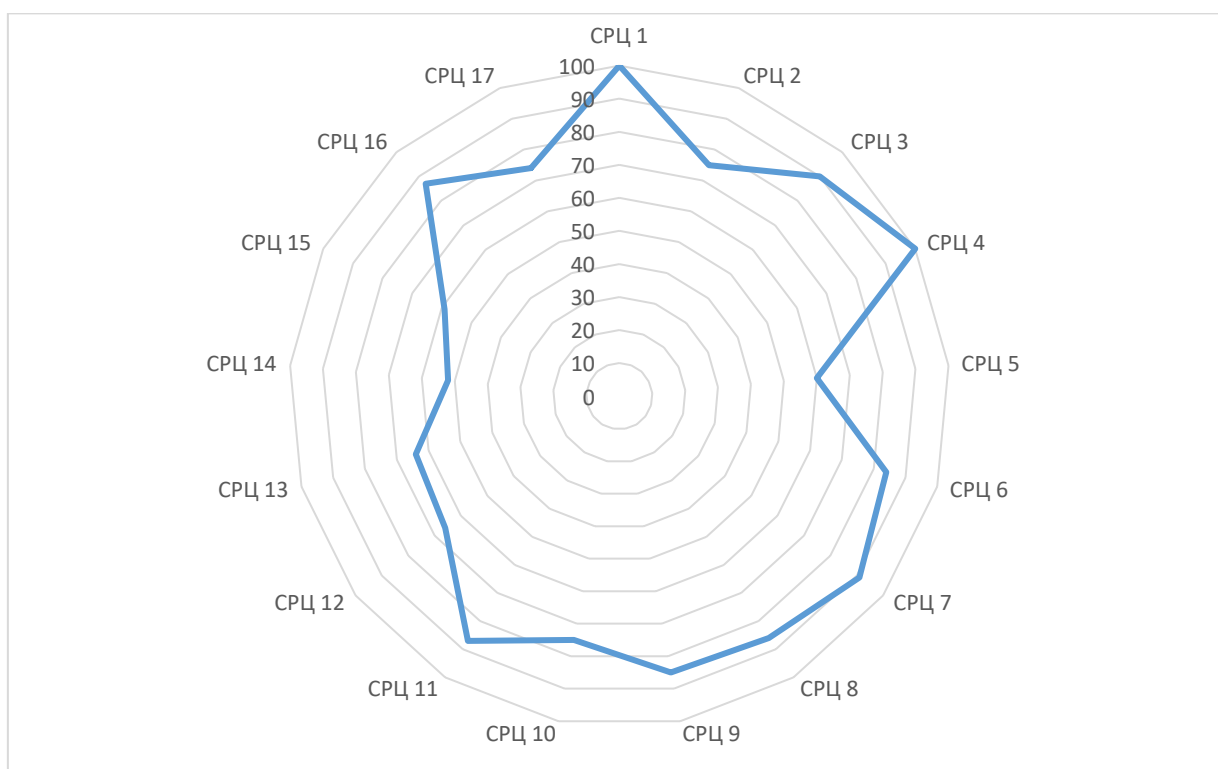


Рис. 2.9. Складові індексу ЦСР в Японії у 2021 р. [132]

Незважаючи на жорстку концентрацію управління в японській корпоративній моделі, вона має певні позитивні характеристики у поширенні програм Сталого розвитку, що є базовою складовою соціальної відповідальності. Це зумовлено історичними умовами проживання японців на замкнутій території, дбайливого ставлення до природи, навколишнього середовища, відчуття необхідності спільного економного, раціонального використання обмежених острівних ресурсів на благо громади.

Таким чином встановлено, що відмінності між світовими корпоративними моделями можна побачити в їхніх цільових фокусах. Англо-американська модель орієнтована на фондовий ринок. В європейській моделі, яку іноді називають континентальною моделлю, або німецькою моделлю, основні процедури управління здійснюється двома формалізованими групами: Наглядовою радою та Виконавчою радою. Японська модель є найбільш сконцентрованою та жорсткою, тоді як англо-американська модель є найбільш дисперсною та гнучкою. Основні порівняльні характеристики світових корпоративних моделей з урахуванням особливостей соціальної складової та їх порівняння з Україною є предметом подальшого наукового дослідження.

Наприкінці зробимо висновок, що для України найсприятливішою є європейська (німецька) модель, завдячуючи більш високому рівню соціального захисту, тісним економічним стосункам та географічній близькості. Тому є доцільним характерні позитивні позиції німецької моделі втілити і в корпоративній діяльності виробничого, фінансового, комерційного секторів нашої країни. В сучасних умовах основний фокус соціальної діяльності в Україні в умовах воєнного стану змістився в проекти, допомоги фронту, допомоги цивільному населенню, що постраждало від бойових дій та відновленню соціальної інфраструктури. Тому вітчизняні підприємства меншою мірою реалізують програми, що спрямовані на поширення стандартів КСВ.

Не дивлячись на важкий економічний стан під час війни, підприємства України продовжують виконувати свої головні соціальні зобов'язання. За матеріалами Європейської бізнес-асоціації[190 ] підприємства України у 2023 р. намагаються виплачувати заробітну плату у повному обсязі (табл. 2.5). З таблиці можна побачити, що значна кількість підприємств повністю виплачує заробітну плату. В середньому за рік цей показник складає 60%. Близько 6% підприємств України не виплачують заробітну плату, однак великим є відсоток підприємств, які вимушені звільняти персонал. В четвертому кварталі 2023 р. персонал скорочували 17% підприємств. Це говорить о складнощах у дотриманні своїх соціальних зобов'язань підприємствами України в період воєнного стану. Безумовно, персонал, який звільняється в умовах воєнного стану може стати додатковим резервом для формування лав ВУС, однак, ця тенденція свідчить про скорочення в найближчому майбутньому економічного потенціалу країни

Таблиця 2.5

**Стан виплати заробітної плати підприємствами України у 2023 р.,  
% [190]**

| № | Показники                   | Квартали |        |        |           |
|---|-----------------------------|----------|--------|--------|-----------|
|   |                             | Перший   | Другий | Третій | Четвертий |
| 1 | Виплачують у повному обсязі | 60       | 62     | 56     | 63        |
| 2 | Скоротили розмір зарплати   | 18       | 16     | 24     | 20        |
| 3 | Не виплачують               | 8        | 7      | 5      | 3         |
| 4 | Звільняють персонал         | 14       | 16     | 12     | 17        |

Про важкий економічний стан підприємств свідчить відсутність фінансових резервів підприємств. Відсутність фінансових резервів може свідчити про великі ризики в діяльності підприємств, які не будуть покриватися з власних активів. Це зумовлює роботодавців економити на соціальних виплатах для працівників та соціальних програмах. Однак, соціальні програми започатковуються в інших напрямках. Крім того,

працівники особисто приймають участь у різних волонтерських програмах. Підприємства мобілізують всі фінансові ресурси для утримання в дієздатному стані головних технологічних та комерційних можливостей бізнесу (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

### Фінансова стійкість підприємств України у 2023 р., % [190]

| № | Показники                         | Квартали |        |        |           |
|---|-----------------------------------|----------|--------|--------|-----------|
|   |                                   | Перший   | Другий | Третій | Четвертий |
| 1 |                                   |          |        |        |           |
| 2 | Мають фінансові резерви на місяць | 5        | 4      | 3      | 2         |
| 3 | На кілька місяців                 | 24       | 31     | 23     | 20        |
| 4 | На півроку                        | 19       | 18     | 20     | 15        |
| 5 | Рік і більше                      | 10       | 12     | 22     | 28        |
| 6 | Фінансові резерви відсутні        | 30       | 32     | 28     | 33        |

Не дивлячись на не дуже втішні перспективи розвитку підприємств України під час війни, значна кількість з них знаходить можливість проводити свої соціальні програми у форматі волонтерської діяльності, допомагати Збройним силам України, цивільному населенню, що постраждало під час ведення бойових дій. В табл. 2.7 ми можемо побачити види допомоги, що надаються Збройним Силам України підприємствами. Це такі види допомоги як фінансова допомога, надання різноманітних послуг ЗСУ, постачання продукції свого підприємства для потреб армії, підтримка робітників, що служать в ЗСУ та їх сімей, постачання засобів захисту для Збройних Сил.

Таблиця 2.7

### Підтримка армії та гуманітарна допомога підприємствами України у 2023 р., [190]

| № | Показник                                    | Квартали |        |        |           |
|---|---------------------------------------------|----------|--------|--------|-----------|
|   |                                             | Перший   | Другий | Третій | Четвертий |
| 1 | Допомагають фінансово                       | 45       | 47     | 48     | 53        |
| 2 | Надають послуги                             | 21       | 23     | 26     | 26        |
| 3 | Постачають продукцію                        | 20       | 21     | 23     | 28        |
| 4 | Підтримують робітників, що захищають країну | 17       | 19     | 19     | 24        |
| 5 | Постачають засоби захисту ЗСУ               | 10       | 9      | 8      | 5         |

В нашій країні формується власна система корпоративного управління, яка є фундаментом для запровадження процесів корпоративної соціальної відповідальності (табл. 2.8). В найбільшій мірі система корпоративного управління України ідентична європейській корпоративній моделі. В сучасних умовах проведення військового конфлікту механізми здійснення соціальних проєктів переорієнтовано на допомогу Збройним Силам України. Близько 50% підприємств України за матеріалами Європейської бізнес-асоціації допомагають фронту фінансово, Близько 35% підприємств надають послуги для ЗСУ, 20% підтримують своїх працівників, що служать у лавах ЗСУ та допомагають їх сім'ям. Певна кількість підприємств постачає засоби захисту (маскувальні сітки, плащі тощо). Після закінчення бойових дій, з часом, форми та методи проведення соціальних програм повинні набути загальноцивілізаційного характеру і відбуватися у відповідності до міжнародних протоколів, стандартів та нормативів.

### **2.3. Визначення умов імплементації міжнародних стандартів соціального спрямування та їх інституційне оформлення**

Велику роль у визначенні умов реалізації принципів КСВ відіграють міжнародні організації. Провідне місце серед таких міжнародних організацій відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Організація є спеціалізованою установою ООН, яка прагне сприяти соціальній справедливості та міжнародно визнаним правам людини та трудовим правам. МОП має чотири стратегічні цілі:

- заохочувати та реалізувати стандарти та фундаментальні принципи та права у сфері праці;
- створити більше можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну роботу та дохід;
- підвищити охоплення та ефективність соціального захисту для всіх;
- зміцнювати трипартизм і соціальний діалог.

Таблиця 2.8

**Порівняння соціальної складової світових моделей корпоративного управління**

| Країна (модель) | Основні групи акціонерів                              | Концентрація акціонерного капіталу | Кількість емітентів акції, що обертаються на фондовому ринку | Інфраструктура фондового ринку | Домінуючий тип поведінки акціонерів при зниженні ефективності АТ | Кількість колегіальних органів управління | Особливості соціальної складової моделі                                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| США             | Приватні інвестори, пенсійні та інвестиційні фонди    | Низька                             | Більше ніж 10000                                             | Високорозвинена                | Продаж акцій                                                     | Один                                      | Корпоративні механізми реалізації соціальних програми                                     |
| Німеччина       | Банки, інші корпорації                                | Середня                            | 650                                                          | Розвинена, але не всеохоплююча | Заміна осіб неповного органа                                     | Два                                       | Вплив інститутів та громадянського суспільства на реалізацію соціальних програм           |
| Японія          | Банки, інші корпорації                                | Висока                             | 800                                                          | Високорозвинена                | Пошук причини                                                    | Два                                       | Пріоритет сімейних цінностей, конфуціанських підходів                                     |
| Україна         | Менеджери держави, стратегічні і портфельні інвестори | Низька з тенденцією до посилення   | 20–30                                                        | Слаборозвинена                 | Не визначено                                                     | Два (для АТ з кількістю понад 50)         | Активний розвиток волонтерської діяльності, КСВ, гранти та допомога іноземних організацій |



«МОП є унікальною в системі ООН завдяки своїй тристоронній структурі, в якій роботодавці і представники працівників мають рівний голос з представниками урядів у всіх країнах підчас обговорення та у процесі прийняття рішень» [134].

Міжнародна конференція праці МОП є свого роду міжнародним парламентом, основною функцією якого є розробка та прийняття міжнародних стандартів праці. Кожна держава-член МОП представлена в конференції [135].

Адміністративним органом МОП є її виконавча рада. Вона керує програмами, політикою та бюджетом Міжнародного бюро праці і складається з 56 членів, включаючи 28 урядів-членів, 14 роботодавців і 14 робітників.

Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці і базується в Женеві, Швейцарія. Це координаційний центр для діяльності Організації, яку вона здійснює під наглядом Адміністративної ради та під керівництвом Генерального директора, який обирається Керівною радою на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. Структура управління міжнародного бюро також включає низку офісів на місцях по всьому світу, через які МОП підтримує прямі контакти з урядами, роботодавцями та працівниками [136].

Основною функцією МОП є формулювання міжнародних трудових норм у формі Конвенції та Рекомендації, а також контролювання їх застосування в державах-членах.

Конвенції – це міжнародні договори, які підлягають ратифікації державами-членами МОП. Через ратифікацію держава-член офіційно приймає Конвенцію як юридично обов'язковий документ, що означає, що він не може прийняти національне законодавство, яке встановлює стандарти нижче ніж встановлено в Конвенції. На відміну від цього, Рекомендації є необов'язковими інструментами. Вони часто стосуються тих самих питань, що й Конвенції, і містять додаткові вказівки національної політики та дій. Україна має значну кількість суб'єктів господарювання, тому є важливим приєднання до міжнародних Конвенцій та Рекомендацій (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

## Кількість діючих суб'єктів господарювання в Україні у 2010–2022 рр.

| Роки | Кількість діючих суб'єктів господарювання |                                                |                                                                                                  |                       |                                                   |                                                                                               |
|------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | з урахуванням банків                      |                                                |                                                                                                  | без урахування банків |                                                   |                                                                                               |
|      | усього,<br>одиниць                        | з них<br>фізичні особи-<br>підприємці, одиниць | у % до загального<br>показника<br>суб'єктів<br>господарювання<br>відповідного виду<br>діяльності | усього, одиниць       | з них<br>фізичні особи-<br>підприємці,<br>одиниць | у % до загального<br>показника суб'єктів<br>господарювання<br>відповідного виду<br>діяльності |
| 2010 | 2184105                                   | 1805118                                        | 82,6                                                                                             | 2183928               | 1805118                                           | 82,7                                                                                          |
| 2011 | 1701797                                   | 1325925                                        | 77,9                                                                                             | 1701620               | 1325925                                           | 77,9                                                                                          |
| 2012 | 1600304                                   | 1235192                                        | 77,2                                                                                             | 1600127               | 1235192                                           | 77,2                                                                                          |
| 2013 | 1722251                                   | 1328743                                        | 77,2                                                                                             | 1722070               | 1328743                                           | 77,2                                                                                          |
| 2014 | 1932325                                   | 1591160                                        | 82,3                                                                                             | 1932161               | 1591160                                           | 82,4                                                                                          |
| 2015 | 1974439                                   | 1630878                                        | 82,6                                                                                             | 1974318               | 1630878                                           | 82,6                                                                                          |
| 2016 | 1865631                                   | 1559161                                        | 83,6                                                                                             | 1865530               | 1559161                                           | 83,6                                                                                          |
| 2017 | 1805144                                   | 1466803                                        | 81,3                                                                                             | 1805059               | 1466803                                           | 81,3                                                                                          |
| 2018 | 1839672                                   | 1483716                                        | 80,7                                                                                             | 1839593               | 1483716                                           | 80,7                                                                                          |
| 2019 | 1941701                                   | 1561028                                        | 80,4                                                                                             | 1941625               | 1561028                                           | 80,4                                                                                          |
| 2020 | 1973652                                   | 1599755                                        | 81,1                                                                                             | 1973577               | 1599755                                           | 81,1                                                                                          |
| 2021 | 1956320                                   | 1585414                                        | 81,0                                                                                             | 1956248               | 1585414                                           | 81,0                                                                                          |
| 2022 | 1732576                                   | 1470584                                        | 84,9                                                                                             | 1732508               | 1470584                                           | 84,9                                                                                          |

Як ми бачимо, кількість господарюючих суб'єктів постійно зростає, лише у 2021 р. починається зменшення через воєнні дії. З кількості підприємств, фізичні особи-підприємці постійно мають частку приблизно 80%, що вказує на велику кількість виробництва послуг та товарів споживання, продовольчих товарів. Але великі корпорації теж задіяні в виробництві національного продукту. Банки складають невеликий процент у загальному обсязі суб'єктів господарювання. Ці статистичні матеріали ще раз доводять необхідність запровадження КСВ на підприємствах сфери послуг. Торгівлі та в діяльності підприємців – фізичних осіб.

Конвенції та Рекомендації МОП характеризуються тристороннім та універсальним характером. Вони є результатом соціального діалогу, який включає уряди, профспілки і роботодавців. Конвенції та рекомендації мають універсальне застосування, і відповідно, стосуються всіх працівників у всіх державах – незалежно від рівня соціально-економічного розвитку.

На додаток до Конвенцій і Рекомендацій МОП також приймає інші види документів, зокрема, декларації, кодекси практики та резолюції, які не є обов'язковими, але вони спрямовані на просування принципів соціального відношення до праці та надають детальні вказівки щодо того, як побудувати соціально відповідальну систему трудових відносин.

Інші види діяльності МОП включають:

- розробку міжнародної політики та програм з метою просування основних прав людини, покращення умов праці та життя, а також розширення можливості працевлаштування;
- широку програму міжнародного технічного співробітництва, сформульовану і впроваджену в активному партнерстві з метою допомоги країнам у створенні нової політики праці;
- навчальну, освітню, дослідницьку та видавничу діяльність для сприяння розвитку всіх цих програм.

Є доцільним розглянути заходи МОП щодо формування соціально відповідальних міжнародних норми праці. З моменту заснування в 1919 році

МОП прийняла 189 конвенцій і 202 рекомендації, що охоплюють широкий спектр напрямів, пов'язаних зі сферою праці, включаючи політику зайнятості, людину, розвиток ресурсів, заробітну плату, робочий час, безпеку та гігієну праці.

Серед Конвенцій МОП вісім були визначені як фундаментальні, оскільки вони охоплюють предмети, які вважаються основними принципами та правами в процесі праці:

- Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87), 1948 р.
- Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98), 1949 р.
- Конвенція про примусову працю (№ 29), 1930 р.
- Конвенція про скасування примусової праці (№ 105), 1957 р.
- Конвенція про мінімальний вік (№ 138), 1973 р.
- Конвенція про найгірші форми дитячої праці (№ 182), 1999 р.
- Конвенція про рівну винагороду (№ 100), 1951 р.
- Конвенція про дискримінацію (праця та заняття) (№ 111), 1958 р.

У 1998 р. Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію про основоположні принципи та права у сфері праці (Фундаментальна декларація). Декларація була наслідком роботи Всесвітнього саміту ООН з соціального розвитку в 1995 році, що відбувся в Копенгагені. З цієї нагоди глави держав і урядів усього світу ухвалили Програму дій щодо «основних прав працівників». Основними положеннями Програми є: заборона примусової та дитячої праці, свобода асоціацій, право на організацію та ведення колективних переговорів, рівна винагорода для праці рівної цінності та усунення дискримінації у сфері праці. У 1996 році під час Міністерської конференції Світової організації торгівлі, що відбулася в Сінгапурі, було прийнято зобов'язання дотримуватися міжнародно визнаних основних трудових стандартів, визначених МОП як компетентного органу, що займається цими стандартами, і підтверджено підтримку його роботи в їх просуванні [137].

Фундаментальна декларація проголошує, що всі держави-члени МОП, навіть якщо вони до цього не здійснили ратифікацію відповідних Конвенцій, мають зобов'язання, що випливають із самого факту членства в Організації, поважати, заохочувати та реалізувати принципи реалізації основних прав, які є предметом Конвенцій. Це підкреслює, що фундаментальні принципи та права є універсальними і вони визнані необхідною умовою соціальної справедливості.

Принципи, включені в Декларацію, наступні:

свобода асоціації та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів;

ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;

ліквідація дитячої праці;

усунення дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Ці принципи є предметом восьми фундаментальних конвенцій, згаданих вище.

У рамках міжнародної дискусії щодо КСВ ці принципи вважаються важливими для регулювання процесів праці, тому вони включені до десяти принципів Глобального договору ООН. У щорічних звітах до МОП держав-членів, які ще не ратифікували одну або декілька з декларацій, просять повідомляти про будь-які зміни, які могли відбутися з метою їх реалізації в законодавстві та практичній діяльності щодо чотирьох принципів.

Національні, регіональні та міжнародні організації роботодавців і працівників можуть подавати свої зауваження щодо доповідей, представлених урядами, які потім перевіряються групою незалежних експертів. Механізм аналізу доповідей повинен відображати наступні принципи МОП до організації праці:

першій принцип - свобода асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори. Принцип свободи асоціацій і ефективного визнання права на колективні переговори гарантує працівникам і роботодавцям можливість вступу в організації та спільні дії не лише для захисту власних

економічних інтересів, а й для захисту громадянських свобод – таких як право на життя, безпеку, недоторканність, особисту та колективну свободу. Принцип забезпечує захист від будь-яких актів втручання та дискримінації, а також проти всіх форм переслідування. Як невід’ємна частина демократії, такий принцип є вирішальним з метою реалізації всіх інших фундаментальних принципів і прав на роботі. Більш того, повага до свободи асоціацій і права на ведення колективних переговорів відіграє фундаментальну роль у збалансованості економічного розвитку. У глобальній економіці свобода об’єднання та особливо право на ведення колективних переговорів є інструментами для створення зв’язку між соціальними цілями та ринковими обмеженнями.

Цей принцип містить такі права та гарантії:

1. Право працівників і роботодавців без будь-яких перешкод приєднуватися до організацій за власним вибором для просування та захисту своїх власних інтересів без попереднього дозволу;
2. Право організацій працівників і роботодавців вільно функціонувати, створювати свої власні інституції та правила, вільно обирати своїх представників, організовувати їх адміністрування та діяльність, а також формулювати свої програми;
3. Право організацій працівників і роботодавців створювати федерації та приєднуватися до них на міжнародному рівні;
4. Гарантія того, що такі організації не будуть розпущені або призупинені адміністративними органами;
5. Захист від будь-яких актів антипрофспілкової дискримінації або втручання;
6. Сприяння веденню колективних переговорів.

Важливим є свобода та добровільність переговорів. Укладання колективних договорів і ведення переговорів є добровільними. Вирішальний аспект принципу полягає в тому, що він передбачає, що переговори не є обов’язковими та що процедури, які їх підтримують, враховують їх

добровільний характер. Крім того, сторони вирішують, на якому рівні здійснювати переговори, без нав'язування цього законодавством про працю чи органами влади.

Принцип, згідно з яким колективні переговори мають відбуватися сумлінно, передбачає:

- докладання зусиль для досягнення згоди;
- ведення справжніх і конструктивних переговорів;
- уникнення невиправданих затримок;
- повага до укладених та сумлінно застосовуваних угод;
- надання сторонам достатнього часу для обговорення та вирішення колективних спорів [138].

Свобода асоціацій і колективних переговорів є одними з основоположних принципів МОП. Незабаром після прийняття Конвенцій № 87 і 98 «Про свободу асоціацій та колективних переговорів» організація дійшла висновку, що принцип свободи асоціацій потребував подальшої процедури моніторингу. У результаті в 1951 р. Керівний орган МОП створив Комітет зі свободи асоціацій (СФА), який вивчає скарги на порушення свободи асоціацій, незалежно від того, якої країни це стосується і чи ратифікувала ця країна відповідні Конвенції. Скарги можуть бути подані проти держави-члена урядами, організаціями роботодавців і працівників. СФА є керівним органом комітету і складається з незалежного голови та трьох представників кожного з урядів, представників роботодавців і працівників. Якщо комітет вирішує отримати справу, він встановлює факти в діалозі з відповідним урядом. Якщо він виявить, що мало місце порушення стандартів або принципів свободи асоціації, він випускає звіт через Керівний орган і дає рекомендації щодо того, як можна виправити ситуацію. Уряди повинні звітувати про виконання своїх рекомендацій. У випадках, якщо країна ратифікувала відповідні документи, законодавчі аспекти справи можуть бути передані на розгляд Комітету експертів МОП. Більш ніж за 60 років роботи Комітетом свободи асоціацій розглянуто понад 2700 справ. У комітеті виступили шістьдесят країн з п'яти

континентів щодо виконання рекомендацій та поінформували його про позитивні зміни у сфері свободи асоціації протягом останніх 25 років.

Другий принцип – скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці. За оцінками МОП, на сьогодні щонайменше 12,3 мільйона людей є жертвами примусової праці у світі. Свобода від примусової чи обов'язкової праці є фундаментальним правом людини, пов'язаним із правом вільно обирати роботу. Ця робота повинна відповідати індивідуальним очікуванням і навичкам, і має проводитися в гідних людських умовах. Відповідно до визначення Конвенції про примусову працю (№ 29) 1930 р. термін примусова або обов'язкова праця означає «усю роботу чи службу, які вимагаються від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання і на яку зазначена особа не запропонувала себе добровільно». Навіть якщо робітник отримує зарплату, то це не є показником визначення використання праці як примусової чи добровільної.

Два елементи характеризують примусову працю.

1. Загроза штрафу. Покарання може полягати у штрафній санкції або у припиненні права чи привілеїв. Погрози помсти можуть реалізовуватися в різних формах, починаючи з більш відвертих, які включають застосування насильства, фізичні тортури або навіть побиття і більш витончених, часто психологічних.

2. Недобровільність виконаної роботи чи послуги. Відсутність добровільної згоди у випадку утримання частини заробітної плати працівника, відшкодування позик, отриманих працівником, або відсутності винагороди або вилучення документів, що посвідчують особу працівника. Принцип, що всюди працює: відносини повинні ґрунтуватися на взаємній згоді договірних сторін, передбачає, що обидві сторони можуть в будь-який момент залишити робочі відносини. Якщо працівник не може відкликати свою згоду, то робота, яку він раніше виконував добровільно, може вважатися примусовою працею, починаючи з моменту, коли йому/їй було відмовлено у можливості відкликання, наприклад у тій ситуації, коли працівник змушений виконувати



роботу після закінчення терміну його контракту. Примусова праця повсюдно засуджується і забороняється. Однак ця практика продовжується і існує у різних формах.

Наведемо сучасні форми примусової праці.

Рабство. Відповідно до визначення, наведеного в Конвенції ООН про рабство 1926 р.: «Рабство – це стан особи, над якою перебувають будь-які або всі повноваження, пов'язані з правом власності над нею». Хоча рабство офіційно було ліквідовано в усіх країнах, порушення, пов'язані з цим станом, все ще поширені, особливо в країнах, де перебуває війна, де полонених часто використовують для праці у сільськогосподарському секторі та в домашніх роботах. У деяких випадках дітей-сиріт війни беруть у заручники і зобов'язують працювати.

Боргова кабала. Боргова кабала виникає, коли особа змушена працювати, щоб сплатити свої борги або борги члена сім'ї. Це форма примусової праці, яка зберігається особливо в азіатських країнах і поширюється також на дітей.

Торгівля людьми. Згідно з визначенням у Протоколі ООН про запобігання, придушення та покарання за торгівлю людьми, особливо жінками та дітьми від 2000 р., торгівля людьми означає «вербування, транспортування, передачу, переховування або отримання осіб за допомогою погрози або застосування сили чи інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання влади або вразливе становище або надання та отримання платежів або переваг для досягнення згоди особи, яка контролює іншу особу, з метою експлуатації жертви». Предметом торгівлі найчастіше стають діти та жінки, здебільшого зайняті домашніми роботами, у сільському господарстві, в вуличній торгівлі, секс-торгівлі, у швейному виробництві.

Деякі форми домашньої праці. Домашня праця може стати примусовою, якщо: це боргова кабала і елемент торгівлі людьми; якщо працівнику фізично забороняють виходити з дому роботодавця; якщо документи у працівника

вилучені. Найгірші випадки примусової домашньої праці включають насильство, яке іноді включає зґвалтування чи тортури.

Деякі форми роботи, нав'язані військовими. У окремих країнах військова влада змушує цивільних працювати з метою будівництва та підтримки військових містечок та виконувати роботи для підтримки проєктів, що запущені владою або збройними силами. Іноді нав'язують такі форми примусової праці на користь приватних осіб.

Обов'язкова участь у громадських роботах. У деяких країнах люди зобов'язані працювати на суспільних роботах. Така форма примусової праці поширена особливо в сільському господарстві, а також у будівництві доріг та іригаційних споруд [139].

Примусова праця також стосується ситуацій, у яких робота нав'язується як: засіб політичного примусу; спосіб мобілізації та використання робочої сили для цілей економічного розвитку; засіб трудової дисципліни; покарання за участь у страйках; засіб расової, соціальної, національної чи релігійної дискримінації.

Навчання та обов'язкова освіта не вважаються формами примусової праці. Принцип обов'язкової освіти фактично визнається в кількох міжнародних правилах як засіб забезпечення права на освіту. Крім того, оскільки обов'язкове професійне навчання розглядається як звичайна консолідація обов'язкової освіти, вона також не повинна представляти форму примусової праці. Коли професійне навчання має на увазі практичну складову, відокремлення між навчанням і працею не завжди легко визначити. Ретельна оцінка двох елементів, які визначають примусову чи обов'язкову працю, необхідні для визначення того, чи цю ситуацію слід розглядати як навчання або як випадок примусової праці [140].

Нарешті, не вважаються примусовою працею такі ситуації:

– обов'язкова військова служба, коли вона обмежується лише військовою діяльністю;

– виконання громадянських обов'язків, наприклад, обов'язок брати участь у суді присяжних або надання допомоги людині, яка опинилася в небезпеці;

– будь-яка робота чи служба, що вимагається від будь-якої особи внаслідок засудження суду, за умови, що зазначена робота чи служба виконується під наглядом і контролем державного органу, а також що зазначену особу не прийнято на роботу чи не призначено на роботу розпорядженням приватних осіб, компаній чи асоціацій;

– праця, необхідна в надзвичайних ситуаціях для запобігання небезпеці для життя та нормальних умов існування всього чи частини населення, наприклад, у разі війни, чи стихійного лиха;

– громадські роботи, що безпосередньо виконуються членами громади в інтересах зазначеної спільноти за умови, що ці члени або їхні прямі представники мають право отримати консультацію щодо потреби в такій послугі.

Третім принципом є скасування дитячої праці. Дитяча праця все ще поширена в усьому світі як у формальній, так і в неформальній економіці. Згідно з опублікованими даними МОП, у світі налічується 215 мільйонів працюючих дітей, з яких 115 млн. на шкідливих роботах. «Крім того, що це явище порушує права дитина, ця форма експлуатації увічнює бідність, ставить під загрозу економічне зростання та перешкоджає Сталому розвитку» [141].

Термін «дитяча праця» означає будь-який вид діяльності або роботи, які за своїм характером або обставинами є шкідливими для інтелектуального, фізичного, соціального і морального розвитку молоді та підриває її виховання, перешкоджаючи їй освіті, або вимагаючи від них робити і навчатися одночасно.

Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 р. (№ 182), визначає такими формами наступні:

– рабство та подібні звичаї;

- використання чи пропонування дитини заняття проституцією, виготовленням порнографії або участь у порнографічних виставах;
- використання або пропонування дитини незаконної діяльності, зокрема у сфері виробництва та обігу наркотиків;
- робота, яка за своїм характером або обставинами, ймовірно шкодить здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Конвенція МОП № 182 також вимагає, щоб держави, які її ратифікували, розробляли та впроваджували програми дій щодо невідкладної ліквідації найгірших форм дитячої праці. Це стверджує, що члени МОП повинні враховувати важливість освіти для усунення дітей від примусової праці і, зокрема, «забезпечити доступ до безкоштовної базової освіти, і, де це можливо, відповідної професійної підготовки для всіх дітей, усунених від найгірших форм дитячої праці» [142].

Загальна освіта відіграє важливу роль у боротьбі з найгіршими проявами та ліквідацією форм цього зловживання. Нарешті, Конвенція № 182 конкретно згадує дівчат. Дівчатам, які працюють у приватних будинках як прислуга або є жертвами комерційної сексуальної експлуатації дуже важко допомогти. У багатьох суспільствах дівчата також несуть додатковий тягар нижчого соціального статусу, ніж хлопчики, що може зменшити їхній доступ до послуг і можливостей для навчання [143].

Шкідливою роботою є:

- робота, яка піддає дітей фізичному, психологічному чи сексуальному насильству;
- праця під землею, під водою, на небезпечній висоті або в замкнутому просторі;
- робота з небезпечними механізмами, обладнанням та інструментами, або яка передбачає ручне використання або перевезення важких вантажів;
- робота в нездоровому середовищі, яка може, наприклад, наражати дітей на контакт із небезпечними речовинами або процесами, а також температурами, рівнями шуму чи вібрації, що завдають шкоди їх здоров'ю;

– робота в особливо важких умовах, наприклад робота протягом тривалого часу або вночі або робота, на якій дитина безпідставно перебуває у приміщенні роботодавця.

Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138) встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим за вік досягнення обов'язкової шкільної освіти і, в будь-якому випадку, не менше 15 років, щоб забезпечити повноцінний фізичний і розумовий розвиток дитини. «В країнах, де економіка та навчальні заклади недостатньо розвинені, мінімальний вік може бути 14 років» [144].

Що стосується небезпечної роботи, то мінімальний вік її виконання становить 18 років, однак допускається робота з 16 років у випадках, якщо:

– попередньо було проведено консультації з національними організаціями роботодавців і працівників;

– безпека, здоров'я та мораль зацікавлених молодих людей повністю захищені;

– молоді люди отримали відповідне спеціальне навчання або професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

Діяльність, яка не може завдати шкоди здоров'ю та розвитку молодих людей і не перешкоджає їхньому відвідуванню школи або участі в професійній орієнтації вважаються легкою роботою з мінімальним віком для їх виконання – 13 років. У тих країнах, де економіка і навчальні заклади недостатньо розвинені, мінімальний вік для легкої роботи може становити 12 років (табл. 2.10).

*Таблиця 2.10*

**Мінімальний вік для прийому на роботу по країнах світу [145]**

| № | Показник         | Розвинені країни | Країни, що розвиваються |
|---|------------------|------------------|-------------------------|
| 1 | Регулярна робота | 15 років         | 14 років                |
| 2 | Шкідлива робота  | 18 років         | 18 років                |
| 3 | Легка робота     | 13 років         | 12 років                |

Працівникам молодше 18 років повинні бути гарантовані задовільні умови праці, зокрема, вони можуть отримати наступні пільги:

- справедлива винагорода на основі принципу «рівна оплата за рівну працю»;
- суворе обмеження годин, проведених на роботі щотижня та щодня, включаючи заборону понаднормової роботи, щоб мати достатньо часу для навчання, відпочинок та дозвілля;
- мінімальний послідовний період нічного відпочинку тривалістю 12 годин і період відпочинку щотижня;
- щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше двох тижнів і, у будь-якому випадку, не менше, ніж обсяг відпустки, що надається дорослим;
- охоплення схемами соціального забезпечення у разі настання нещасних випадків на виробництві, отримання медичної допомоги та оплати медичних послуг;
- гарантоване виконання правил техніки безпеки та задовільний стан здоров'я, а також відповідну освіту та нагляд.

Четвертим принципом є усунення дискримінації у сфері праці та зайнятості. Дискримінація може виникнути в різних сферах діяльності, таких як: працевлаштування, винагорода, тривалість роботи та відпочинку, оплачувана відпустка, охорона материнства, гарантія зайнятості, посадові завдання, оцінка ефективності та просування по службі, можливості навчання, перспективи роботи, соціальне забезпечення та охорона праці. Співробітники, що піддаються дискримінації на роботі позбавлені потенційних можливостей, і відчують утиски своїх фундаментальних прав.

Це негативно впливає на внесок, який особистість може зробити для суспільства. Робоче місце є стратегічною точкою входу для звільнення суспільства від дискримінації. Компанія, яка використовує дискримінаційні практики в працевлаштуванні та професійній діяльності працівників, відмовляє собі в доступі до талантів з більшим обсягом навичок і компетенцій. Образа, викликана дискримінацією, може вплинути на продуктивність

окремих людей і команд в компанії. Дискримінаційні практики призводять до втрачених можливостей для розвитку навичок та зміцнення інфраструктури, конкурентоспроможності у корпоративній та національній економіці. Нарешті, дискримінація може завдати шкоди репутації компанії, що потенційно може вплинути на прибуток і вартість акцій.

Інструменти міжнародних рамкових угод щодо усунення дискримінації поділяються на договірні і недоговірні. Договірні інструменти включають:

– Міжнародні рамкові угоди (МРП) – це інструменти, укладені між багатонаціональною компанією та Глобальною федерацією профспілок (GUF) щодо міжнародної діяльності компанії. Вони спрямовані на встановлення постійних і стабільних відносин між сторонами. Галузеві профспілки країни походження компанії також беруть участь у переговорах щодо угоди. Хоча рамкові угоди – це, строго кажучи, не ініціативи КСВ, а вираження соціального діалогу або колективні переговори на внутрішньому рівні, вони часто згадуються в Дебатах щодо КСВ, оскільки є інструментами, за допомогою яких багатонаціональні компанії зобов'язуються застосовувати однакові норми праці до своїх працівників у різних країнах, в яких вони працюють. Однак є специфічний аспект, який відрізняє структуру таких угод від ініціатив КСВ. Таким аспектом є наявність переговорів між компаніями та міжнародними представниками працівників. Таким чином, рамкові угоди є одним із можливих напрямів КСВ у розвитку виробничих відносин в епоху глобалізації. Усі рамкові угоди включають чотири основні трудові принципи, і більшість із них посиляються саме на Основні конвенції МОП.

Інші положення, що відрізняються від однієї угоди до іншої, стосуються різних питань, на які поширюються стандарти МОП, зокрема такі як: захист представників працівників, заробітна плата, охорона праці, навчання професійним навичкам. Деякі угоди також включають вираження підтримки одного або кількох міжнародних інструментів КСВ, описаних вище, а також Декларацію МОП про основоположні принципи та права у сфері праці. Більшість рамкових угод містить посилання на весь ланцюг постачання, навіть

якщо постачальник компанії не є стороною угоди. Компанії зазвичай зобов'язуються інформувати всі свої дочірні компанії, постачальників, підрядників і субпідрядників про договір.

Іншою характеристикою рамкових угод є те, що майже всі вони включають певний вид механізму подальших заходів, який передбачає участь профспілок. Таким чином, реалізація розділів угод визначає конкретні дії з боку керівництва та представників працівників. До них належать такі дії, як розповсюдження по всій компанії договору або розробка спільного навчання програми. Деякі угоди передбачають спеціальні спільні місії відповідних членів профспілки та глобальної федерації профспілок, щоб здійснювати моніторинг на місці виконання угоди;

– інші договори. У Європі є угоди, укладені транснаціональними корпораціями та національною чи європейською спілкою профспілок з метою отримання від компанії зобов'язання застосовувати ті самі стандарти, яких вони дотримуються у своїх країнах та у всіх країнах, де вони працюють. Ці угоди відрізняються від міжнародних рамкових угод орієнтацією на національне законодавство. Вони розробляються і приймаються шляхом переговорів, а не в односторонньому порядку [148].

У контексті Європейського секторального соціального діалогу також підписані угоди, що реалізується соціальними партнерами на європейському рівні щодо КСВ та міжнародних компаній. Ці угоди називаються кодексами поведінки, спільними заявами або хартіями. Вони підписані об'єднаннями профспілок та промисловості, представниками в різних секторах: наприклад, торгівлі, гостинності, текстилю та одягу, банківської справи, деревообробки та приватної охорони [147]. Прикладом такої Угоди є угода Європейської федерації профспілок текстилю, одягу та шкіри (ETUF:TCL), Ця Угода охоплює понад 650 000 працівників і включає положення щодо підвищення середньомісячної зарплати, створення нових спільних органів, покращення інформаційно-консультаційних прав та збільшення оплати по вагітності та пологах;



– Кодекс поведінки. Кодекси поведінки – це письмово оформлена політика або заява про принципи, прийняті добровільно компанією, щоб висловити свою прихильність до певної поведінки. За своєю природою, кодекси компаній містять зобов'язання, які часто приймаються у відповідь на можливість цього не робити по юридичним зобов'язанням.

Типовий процес впровадження коду у виробничому та роздрібному секторах включає чотири етапи, зокрема:

1. Прийняття та інтеграція кодексу поведінки керівництвом компанії.
2. Оцінка відповідності постачальників вимогам кодексу.
3. На основі результатів аудиту компанії, як правило, вживають заходів для виправлення окремих положень Кодексу.
4. На останньому етапі компанія звітує про те, як вона працювала щодо реалізації свого кодексу поведінки. Це також може включати процес перевірки або сертифікації сторонньою організацією.

### **Висновки до другого розділу**

У ході дослідження проаналізовано діяльність найбільших компаній світу щодо їх соціально орієнтованої діяльності, досліджено індекс стійкого розвитку в галузі соціальних цілей країн Європи і його зміни у зв'язку з розповсюдженням пандемії COVID-19. Зазначено, що краща картина із цих питань склалася в Північній Європі. Значною мірою це пов'язано з найменшим рівнем захворювання в цих країнах. Пандемія COVID-19 диференційовано вплинула на різні аспекти соціальної діяльності та соціального розвитку країн. У розділі охарактеризовано ЦСР. У середньому СРЦ 8 (Гідна праця та економічне зростання) та СРЦ 1 (Без бідності) є цілями, які найбільшою мірою не були досягнутими у 2019–2020 рр. Цей факт був значною мірою викликаний зростанням безробіття та відсутності навчання серед молоді, підвищення рівня бідності.

Подано організаційний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності в іноземних корпоративних моделях. Показано, що Англо-американська модель, також відома як англосаксонська, була розроблена більш індивідуалістичними бізнес-суспільствами у Великобританії та Сполучених Штатах. Німецька модель, яку іноді називають континентальною або європейською, здійснюється двома групами впливу – Наглядовою радою та Виконавчою радою. Ці групи несуть відповідальність за дотримання процедур корпоративного управління. Японська модель найбільше виділяється з трьох аналізованих своєю закритістю та афілійованістю. Моделі управління формуються у світлі двох ланцюгів правових відносин, що домінують: одна – між акціонерами, клієнтами, постачальниками, кредиторами та профспілками працівників; інша – між адміністраторами, менеджерами та акціонерами.

На сьогодні аналітики припускають, що європейська модель соціального капіталізму відроджується і є найбільш відповідальною економічною системою, яка все ще забезпечує виживання вільного ринку. Корпоративна модель, згідно з якою реалізуються принципи КСВ підприємствами України, найбільш тотожна європейській корпоративній моделі. В умовах воєнного стану соціальні пріоритети вітчизняних підприємств змінили свої орієнтири та спрямовані на допомогу Збройним силам України, допомогу цивільному населенню, що постраждало, відновлення соціальної інфраструктури країни та житлового фонду.

Встановлено, що значну роль у впровадженні умов імплементації міжнародних стандартів відіграє запровадження та оцінювання корпоративної соціальної відповідальності на підходах, що формує Міжнародна організація праці. Соціальні стандарти діяльності корпорацій знаходять своє інституційне оформлення в діяльності міжнародних організацій. Національні, регіональні та міжнародні підрозділи Міжнародної організації праці мають великий вплив на КСВ у різних країнах. Організація є спеціалізованою установою ООН, яка прагне сприяти соціальній справедливості та міжнародно визнаним правам

людини та трудовим правам. МОП має чотири стратегічні цілі: заохочувати й реалізувати стандарти та фундаментальні принципи та права у сфері праці; створити більше можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну роботу та дохід; підвищити охоплення та ефективність соціального захисту для всіх; зміцнювати трипартизм і соціальний діалог.

Розвиток діяльності підприємств, створення нових робочих місць є важливою умовою для звільнення окремих верств суспільства від дискримінації. Компанія, яка використовує дискримінаційні практики в працевлаштуванні та професійній діяльності працівників, відмовляє собі в доступі до трудових ресурсів високої кваліфікації з більшим обсягом навичок і компетенцій. Незадоволення, що викликано різними формами дискримінації, може вплинути на продуктивність окремих людей, управлінських та виробничих колективів у компанії. Дискримінаційні практики призводять до втрачених можливостей для розвитку навичок та зміцнення інфраструктури, конкурентоспроможності в корпоративній та національній економіці. Підприємства не повинні заохочувати дискримінаційні практики. Дискримінація може завдати шкоди репутації компанії, що потенційно може вплинути на прибуток і вартість акцій.

Основні наукові положення, викладені в розділі, опубліковано в авторських роботах [11; 10; 7].

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ, ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ КСВ НА КОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

#### **3.1. Реалізація екологічної складової КСВ на основі оптимізації маршрутів перевезення продукції на підприємстві**

Вітчизняні підприємства запроваджують корпоративну соціальну відповідальність за трьома загальновідомими підходами. Перший підхід екологічний. Відомо, що екологія впливає на якість життя населення. Не тільки члени трудового колективу підприємства відчують переваги екологічно свідомої діяльності, але й населення регіонів та країни в цілому. Тому в представленому дослідженні нами було запропоновано оптимізацію логістичних маршрутів на основі екологічного критерію. Таку оптимізацію було використано в процесі дослідження при плануванні маршрутів для вітчизняного підприємства ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит Плюс», яке є одним з лідерів переробки м'ясної продукції на Україні. ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит Плюс» є одним з найбільших підприємств цієї галузі в Україні, тому оптимізація логістичних маршрутів є задачею національного масштабу. Контроль якості на ньому починається ще на фермах і домашніх господарствах, які постачають сировину, а важливим елементом забезпечення якості є швидкість доставки продукції до точок її реалізації. При цьому екологічній оптимізації повинна також приділятися увага.

Важливою ланкою забезпечення населення продуктами харчування за соціальними цінами є торгові мережі. Вітчизняні підприємства торгівлі повинні бути орієнтовані на різні верстви населення, в тому числі надавати товари по соціальних цінах для незахищених верств населення. Споживачі поділяються на тих, хто купує більш якісний товар, і на тих у кого в пріоритеті не якість, а більш низька ціна товару. Діяльність торгових підприємств є

соціально-відповідальною, якщо вони в своїй діяльності задовільняють потреби споживачів з мінімальними доходами.

Підприємства торгівлі України працюють в умовах перманентної невизначеності, що пов'язана із бойовими діями, економічними блокадами, обмеженістю міжнародних логістичних коридорів України. Тому необхідним є дослідження обсягів товарообігу вітчизняних торгових підприємств в сучасних умовах демографічної кризи та воєнного стану.

Незважаючи на те, що без розвитку та функціонування промислових підприємств та підприємств інших сфер економіки, неможливим є прогрес людства в цілому, наявність масштабного забруднення навколишнього середовища промисловими підприємствами та транспортними засобами є великою проблемою. В сфері транспорту, екологічне мислення та екологічні пріоритети все більше розповсюджуються. Сучасні двигуни можуть називатися надекологічними, якщо проводити порівняння з їх попередниками півстолітньої давності. Використання біодизеля, постійне зниження рівня шкідливих речовин у вихлопних газах, що задається стандартами безпеки, позитивно впливає на атмосферу великих міст та навколишнього середовища. Однак зростання кількості автомобілів на дорогах веде до підвищення загроз для навколишнього середовища. До найвагомійших небезпечних рис сучасного транспорту відносяться: наявність у вихлопі чадного газу, який є смертельно небезпечним для людини та всіх живих організмів; присутність солей важких металів; наявність активних речовин кислотної, лужної груп, які при розчиненні в атмосферних опадах впливають на ґрунт, конструкції будівель, забруднюють ґрунтові води.

Екологічні проблеми транспорту не обмежуються тільки викидами і небезпеками, пов'язаними з роботою двигунів. До шкідливих впливів транспорту відносяться також протікання мастил та оливо, палива, викиди сажі, неминучі у дизельних двигунів. Збиток докільню завдає і видобуток вихідної сировини для виробництва бензину та дизеля, а також його переробка.

Тому проблема екологізації діяльності підприємств, що активно використовують транспорт, є дуже гострою на даний період часу. Необхідною є систематизація способів поліпшення екологічного стану на дорогах. Одним зі шляхів зниження негативного впливу транспорту на навколишнє середовище є скорочення шляхів руху транспорту, що досягається обрахуванням оптимальніших з них. Для мінімізації транспортних сполучень слід використати математичний апарат, що включає постановку і вирішення транспортної задачі щодо закріплення споживачів вантажу у вигляді продукції підприємства за постачальниками і знаходження оптимального маршруту руху транспорту.

Дослідження, проведене Ingraio Carlo, Scrusca Flavio, Matarazzo Agata [148] мало на меті порівняти з екологічної точки зору, чотири різні сценарії використання вантажного транспорту для перевезення постачальником продукції до замовника на італійському маршруті. Перший сценарій включав вантажні перевезення вантажівками та переважно суднами, другий – головним чином, перевезення потягом, третій – сценарій на основі трьох модальних транспортних засобів, тоді як четвертий сценарій був єдиним унімодальним, заснованим лише на русі вантажного автомобілю. Дослідження було проведено з метою пошуку екологічно стійкого рішення або, принаймні, стійкого компромісу між потребами виробництва та збереженням довкілля. Таким чином було запропоновано метод вирішення найбільшої екологічної проблеми, що пов'язана з географічним виміром транспортних перевезень в курортній Італії.

Ця проблема також частково відображена в статті R. Schakenbos, L. La Paix, S. Nijenstein [149], в якій було висвітлено шляхи поліпшення маршрутів пересування пасажирів у користуванні громадським транспортом. В статті оцінюються трансфери в поїзді на громадському транспорті. Це дослідження кількісно визначає різницю між різними видами транспорту.

В публікації L. Furdova та L. Drobsova [150] розглядається визначення можливих джерел конкурентоспроможності компаній з точки зору

міжнародних перевезень та логістики з акцентом на знання та екологію»  
Автори аналізують аргументи, засновані на відповідних теоріях сталого зростання та теоріях конкурентоспроможності, а також на основі характеристик адаптації та складної системи адаптації, що фокусуються на ринках у Центральній Європі та в Дунайському регіоні

У статті O. Andersen [151] промислова екологія використовується як основа для аналізу генерування різних джерел енергії для транспорту та наслідки цього процесу. Проаналізовано важливість використання енергії для транспорту в системі використання природних ресурсів. Використовуючи приклад із транспортування риби для тематичного дослідження, показано, що кількість енергії для її транспортування залежить від використовуваного виду транспорту. На основі застосування принципів промислової екології для оцінки впливу продуктів на навколишнє середовище, автором досліджується весь ланцюжок поставки товарів. В роботі застосовано підхід розширеного життєвого циклу, який також включає транспортування готової продукції від експортера до країни-імпортера. Визначено, що ця остання частина транспортного ланцюга може бути надзвичайно енерговитратною.

Іншим засобом зниження навантаження на природу є енергозбереження на транспорті. Чимало зусиль на теперішній час робиться для розвитку енергозберігаючих технологій та покращення екологічної безпеки різних видів транспорту [152].

В роботі N. Prabhakar, L. J. Anbarasi [153] розглядаються повітряні подорожі, які зараз стали одним із найбільш часто використовуваних у всьому світі завдяки простоті доступу, швидкості пересування та помірним витратам. Зростаючий попит на ці послуги дозволив забезпечити зв'язок майже з усіма частинами світу. Зростає кількість прямих рейсів до великих міст. Є актуальним за рахунок скорочення перельотів здійснити діяльність авіаційного транспорту більш екологічною. Вивчення мережі маршрутів польотів за допомогою аналізу соціальних мереж (SNA) допомогло визначити аеропорти, які є важливими логістичними центрами.

S. Emde, N. Tahirov, M. Gendreau дослідили актуальне питання оптимізації внутрішньокорпоративного транспорту. З метою зменшення екологічного навантаження в середині компанії можна використати методіку застосування оптимізації роботи транспорту, пришвидшуючи обробку напівфабрикатів на складах [154]. Одним з таких рішень є створення транспортної системи, яка складається з транспортних засобів, що спрямовуються автоматичною смугою руху (lane-guided transport – LGT). Ці невеликі електричні транспортні засоби слідує за оптичними маркерами на підлозі, забираючи коробки з повернутими речами в депо і вивозячи їх на робочі місця, звільняючи працівників логістики і допомагаючи їм зосередитись на виробничому завданні фактичної обробки предметів, замість того, щоб переносити їх через склад.

З метою розвитку екологічної системи деякі спільні економічні рішення можуть сприяти екологізації міського вантажного транспорту за рахунок зменшення кількості вантажних автомобілів, що обслуговуються, та використання екологічних транспортних засобів. Стаття R. Strulak-Wojcikiewicz, N. Wagner [155] оцінює потенціал економіки спільного використання вантажних автомобілів різних підприємств у польських містах. Автори досліджують два типи рішень на базі платформи спільного користування для легких комерційних автомобілів (LCV). Такими рішеннями є використання LCV та краудшипінг. Авторами досліджено також загальне сприйняття платформ спільного користування транспортом польськими громадянами та їх мотивацію до використання. Застосовано два методи дослідження. Для оцінки ринку спільного використання LCV та виявлення кращих практик краудшипінгу застосовано метод багаторазового дослідження. Загальний інтерес громадськості до економіки спільного використання було досліджено за допомогою опитування.

В статті A. Jandari, M. Meulders, S. Desplenter [156] підкреслюється важливість вибору велосипеда в якості транспорту для проїзду людей для поліпшення екологічної ситуації. Авторами змодельовано ймовірність



велосипедного руху за допомогою бінарної моделі. В цьому дослідженні слід використовувати програмний засіб Statistica.

В статті Chen Shang-Yu, Lu Chung-Cheng [157] досліджується ставлення користувачів системи спільного використання велосипедів з метою визначення їх пріоритетів, що дозволяє місцевим органам влади зосередити свої зусилля найбільш ефективно на ефективній логістиці використання таких транспортних мереж. Зроблено висновок, що урядові установи можуть прагнути покращити ставлення користувачів і не користувачів до велосипедів, сприйняття ними екологічної корисності та простоти використання для зміцнення своїх намірів використовувати цей вид чистого транспорту.

В статті A. Anwar, N. Ahmad, G. R. Madni [158] висвітлюється взаємозв'язок між промисловою доданою вартістю на душу населення, вантажними перевезеннями та викидами CO<sub>2</sub>. Дослідження включає панельну авторегресійну модель розподіленого відставання (ARDL) з метою оцінки довгострокового співвідношення між змінними. Оцінені результати середньої групи пулів (ПМГ) вказують на те, що збільшення промислової доданої вартості на душу населення та транспортних вантажних перевезень погіршує якість довкілля в довгостроковій перспективі. Однак короткотермінові результати виявляють позитивну та односпрямовану причинність, починаючи від промислової доданої вартості на душу населення до викидів CO<sub>2</sub>, тоді як вантажні перевезення та викиди CO<sub>2</sub> показують двонаправлену причинність. У дослідженні наголошено на формулюванні екологічно безпечної політики у промисловому та транспортному секторі.

Європейська екологічна політика ставить за мету зменшення викидів парникових газів (ПГ) від експлуатації транспорту на 90% до 2050 р. порівняно з 1990 р. Сприяння заходам щодо переходу до найбільш економічних видів транспорту може забезпечити важливий внесок у досягнення цієї мети. Для пасажирського транспорту перехід від повітряного до залізничного транспорту потенційно відіграє ключову роль. Це відбувається тому, що забруднення навколишнього середовища на

залізничному транспорті є найнижчим. Найбільшим забруднювачем є автомобільний транспорт, який випереджає повітряний. Існує тенденція, що екологічне навантаження набагато вище, якщо автомобілем перевозять одну особу (Car (1P)), ніж у випадку, коли перевозяться 4 людини (Car (4P)). На рисунку 1 можна побачити, що суттєво зменшити цей показник можна, застосовуючи автомобілі на електричній енергії. Більше всього забруднюють навколишнє середовище автомобілі на дизельному паливі.

На поданому рисунку також зображено рівень викидів повітряного транспорту, який за цим показником стоїть на другому місці після автомобільного. В цьому випадку також велике значення має тип літака. Приблизно усі типи містяться на одній позиції. В той же час Airbus A319 трохи випереджає всі інші типи. Самими екологічними виявляються подорожі на електромобілі з чотирма пасажирами та на високошвидкісному поїзді (HSR). Але у використанні поїзду є інша проблема – це високий рівень шуму, особливо при поїзді на великі відстані, в той час як літак виробляє шум тільки при зльоті та приземленні, що створює непропорційну залежність величини шуму від відстані після досягнення нею 1000 км (рис. 3.1).

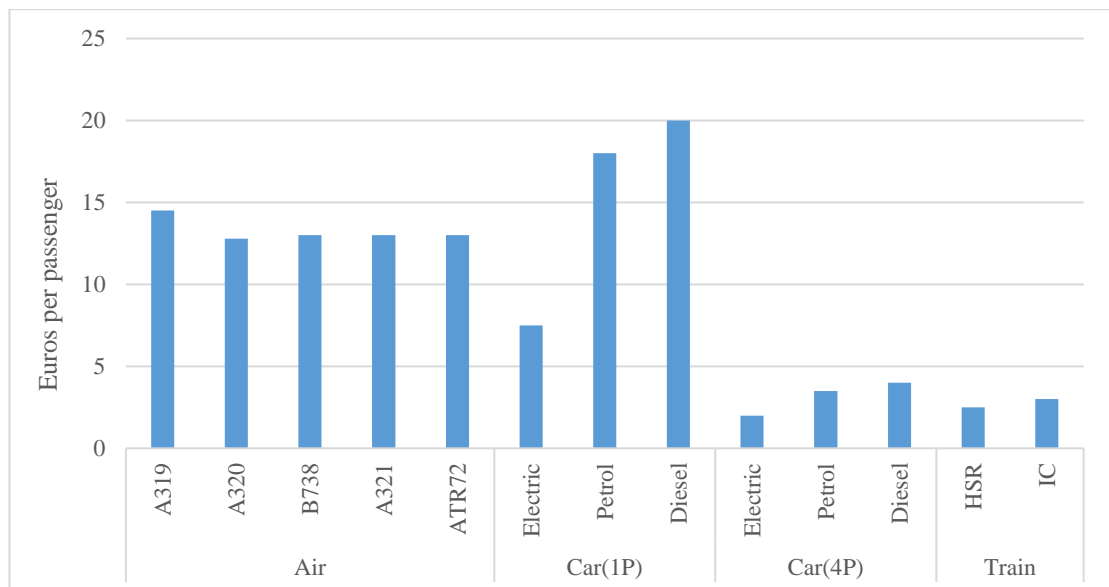


Рис. 3.1. Витрати, пов'язані з викидами, для різних видів транспорту (на 500 км) (побудовано на основі [159])

Представимо ключові технології щодо підвищення енергоефективності на автомобільному транспорті.

1. Дослідження виробників транспортних засобів доводять, що зниження ваги легкових і вантажних машин за рахунок все більшого використання полімерних матеріалів дозволяє домогтися великої економії. Якщо раніше зниження ваги досягалося за рахунок використання дорогого магнію і алюмінію, то зараз їм на зміну прийшли композитні матеріали, наприклад, вуглепластик. Причому, використання композитних матеріалів не позначається на безпеці.

2. Енергозбереження на автотранспорті безпосередньо пов'язано і з видом використовуваного палива, зокрема – зрідженого природного газу.

3. Використання «зелених» шин дозволяє зменшити опір коченню, поліпшує зчеплення з дорогою і дозволяє заощадити до 10% палива. Кожен автомобіль піддається впливу сил тертя і опору коченню. Для зменшення опору коченню виробники шин змінюють вуглевод на кремній. Кремній скорочує опір коченню в порівнянні з вуглецем приблизно на 20 %. Таким чином, автомобіль витрачає менше енергії і, відповідно, споживає менше пального.

Виробничі компанії дуже активно використовують вантажний транспорт, який не завжди є екологічним. Проблема екологізації руху транспорту виникає і в середині компанії, що породжує таку задачу маршрутизації: «Враховуючи набір станцій, що обслуговуються з декількох складів парком транспортних засобів, вибрати певний набір станцій, набір робіт, набір маршрутів і розподілити їх найоптимальнішим способом. Цю задачу можна вирішити багатьма програмними пакетами, а саме, Matlab, MathCad та ін.

Задача екологічного забезпечення при транспортуванні продукції і пасажирів може бути вирішена спільним використанням автомобілів різними компаніями, що показано в [155]. Продукція постачається операторами спільного використання автомобілів, які розвозять свою продукцію

вантажними мікроавтобусами, або операторами, орієнтованими лише на ринок вантажних перевезень. Така послуга є більш екологічною та економічною альтернативою лізингу, особливо для компаній, які не потребують широкого використання доставки. Подальший розвиток спільного використання LCV значною мірою залежить від доступності послуги та її ціни, а також від загальної обізнаності про переваги бізнес-моделі спільного використання та зміцнення довіри до неї. Алгоритм виконується за допомогою складання бізнес-моделі в ARIS Platform компанії IDS Scheer (такі, як ARIS Toolset) и AllFusion Process Modeler (колишній BPwin) компанії Computer Associates.

Велике значення для поліпшення екологічного стану населеного пункту, де відбувається розвезення продукції, має оптимізація маршрутів руху корпоративного вантажного транспорту. Таку оптимізацію було використано в процесі дослідження при плануванні маршрутів для вітчизняного підприємства ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит Плюс», яке є одним з лідерів переробки м'ясної продукції на Україні. М'ясо – це основна сировина цього підприємства, тому контроль якості на ньому починається ще на фермах і домашніх господарствах, які постачають сировину, а важливим елементом забезпечення якості є швидкість доставки продукції до точок її реалізації.

М'ясна фабрика «Фаворит Плюс» була нагороджена званням «Лідер року 2018». За підсумками 2019 року підприємство займає 18,5% частки ринку м'ясо-ковбасних виробів України. Щодня «Фаворит плюс» виробляє 124 тони готової продукції, щоб задовольнити смаки всіх клієнтів[161].

Провідну роль в нарощуванні темпів розвитку фабрики грає оптимізація транспортних перевезень між його складами і розподільчими центрами, які потім поставляють продукцію в свої магазини. Розглянемо конкретне завдання з перевезення вантажів, обсяг яких коливається протягом тижня, але в середньому зберігається приблизно однаковим. Це ми візьмемо за основу в нашому дослідженні.

Є два варіанта розвезення продукції:

1. Розвезення здійснюється окремими автомобілями від кожного окремого складу до розподільчого центру, які визначаються при вирішенні транспортної задачі.

2. Завантаження виходить з усіх складів на один автомобіль, який потім постачає продукцію по черзі в усі розподільчі центри.

Проаналізуємо перший варіант.

У поставленому завданні необхідно закріпити споживачів вантажу у вигляді продукції м'ясної промисловості за постачальниками. Транспортну задачу вирішуємо методом найменшого елемента по стовпцю. Нехай дана таблиця відстаней між вантажовідправниками і вантажоотримувачами (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Відстані між вантажовідправниками і вантажоотримувачами, км**

| Вантажовідправники | Вантажоотримувачі |          |          |          |
|--------------------|-------------------|----------|----------|----------|
|                    | $B_1$             | $B_2$    | $B_3$    | $B_4$    |
| $A_1$              | Відстань, км      |          |          |          |
|                    | $a_{11}$          | $a_{12}$ | $a_{13}$ | $a_{14}$ |
| $A_2$              | $a_{21}$          | $a_{22}$ | $a_{23}$ | $a_{24}$ |
| $A_3$              | $a_{31}$          | $a_{32}$ | $a_{33}$ | $a_{34}$ |

Позначимо через  $x_{ij}$  кількість тон вантажу, яка має бути перевезеною від  $i$ -го постачальника  $j$ -му споживачеві. Тоді математична модель задачі оптимізації розвезення вантажу може бути описана системою рівнянь (1), а цільова функція, що представляє собою суму добутків відстаней на відповідний обсяг перевезень вантажу в тонах, рівнянням (2).

$$\begin{cases} x_{11} + x_{12} + x_{13} + x_{14} = A_1 \\ x_{21} + x_{22} + x_{23} + x_{24} = A_2 \\ x_{31} + x_{32} + x_{33} + x_{34} = A_3 \\ \quad x_{11} + x_{21} + x_{31} = B_1 \\ \quad x_{12} + x_{22} + x_{32} = B_2 \\ \quad x_{13} + x_{23} + x_{33} = B_3 \\ \quad x_{14} + x_{24} + x_{34} = B_4 \end{cases} \quad (3.1)$$

$$\sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^4 a_{ij} x_{ij} \rightarrow \min \quad (3.2)$$

Отримана система рівнянь (1) є лінійно залежною. Число лінійно незалежних рівнянь має бути меншим на одне загального числа рівнянь в системі, тобто базис системи має дорівнювати кількості рівнянь в системі обмежень за вирахуванням одиниці. Так як загальне число рівнянь в системі визначається сумою постачальників і споживачів, то в базисі має бути рівнянь

$$m+n-1, \quad (3.3)$$

де  $m$  – число вантажовідправників,  
 $n$  – кількість вантажоотримувачів.

Рішення буде ґрунтуватися на побудові транспортної задачі і визначенні раціональних вантажопотоків шляхом знаходження базисного плану методом найменшого елемента по стовпцю і його оптимізації з використанням методу потенціалів.

При складанні базисного плану способом найменшого елемента по стовпцю по черзі в стовпцях матриці відзначаються клітини з мінімальним значенням  $a_{ij}$  і в них заносяться поставки. Якщо під час запису поставок попит за стовпцем задоволений не повністю, шукається наступний за величиною показника  $a_{ij}$ , і так до повного задоволення попиту. Тільки після цього переходять на наступний стовпець. Коли у стовпці два або декілька однакових

за величиною мінімальних показників  $a_{ij}$ , то поставки можуть бути розміщені в будь-якому з них.

При отриманні деякого плану необхідною є перевірка цього плану на оптимальність. В даній роботі ми використали метод потенціалів. Ідея методу потенціалів полягає в тому, що для перевірки допустимого базисного плану на оптимальність визначаються особливим чином числа, звані потенціалами. Головна вимога до потенціалів полягає в тому, щоб кожен показник  $a_{ij}$  в завантаженої клітці дорівнював сумі потенціалів своїх рядка і стовпця.

$$a_{ij} = U_i + V_j, \quad (3.4)$$

де  $U_i$  – значення потенціалу рядка,

$V_j$  – значення потенціалу стовпця.

При вирішенні задачі на мінімум оптимальний варіант допустимого плану виходить в тому випадку, коли у всіх завантажених клітинах стоять нульові потенціали, а потенціали всіх вільних клітин є позитивними величинами. Наявність вільних клітин з негативними значеннями потенціалів показує, що є резерви поліпшення варіанта рішення. Якщо в результаті перевірки допустимого плану на оптимальність отримана клітина, що має негативний потенціал, то це вказує на те, що план неоптимальний, і тоді виконується перерозподіл закріплення вантажовідправників за вантажоотримувачами.

Перевірка здійснюється аж до отримання оптимального плану.

В нашому випадку для вирішення транспортної задачі з метою мінімізації забруднюючих викидів, економії мастил та паливних матеріалів для конкретного підприємства ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит плюс» маємо відстані між вантажовідправниками і вантажоодержувачами в наступному вигляді (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Відстані між вантажовідправниками і вантажоотримувачами  
ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит плюс», км**

| Вантажовідправники | Вантажоотримувачі |                |                |                |
|--------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|
|                    | В <sub>1</sub>    | В <sub>2</sub> | В <sub>3</sub> | В <sub>4</sub> |
| А <sub>1</sub>     | Відстань, км      |                |                |                |
|                    | 22                | 14             | 18             | 10             |
| А <sub>2</sub>     | 10                | 26             | 14             | 16             |
| А <sub>3</sub>     | 6                 | 24             | 10             | 18             |

Кількість вантажу, який відбуває зі складу А<sub>1</sub> – 300 кг, А<sub>2</sub> – 500 кг, А<sub>3</sub> – 800 кг. Кількість вантажу, який повинен отримати розподільчий центр В<sub>1</sub> – 200 кг, В<sub>2</sub> – 350 кг, В<sub>3</sub> – 650 кг, В<sub>4</sub> – 400 кг.

Ця задача формулюється як транспортна і вирішується методом найменшого елемента по стовпцю.

При її вирішенні транспортна робота буде наступною:

$$200 \times 6 + 300 \times 14 + 500 \times 24 + 100 \times 14 + 550 \times 10 + 400 \times 16 = 19900 \text{ кг} \times \text{км} \quad (3.5)$$

Далі здійснюємо перевірку на оптимальність методом потенціалів.

В результаті перевірки отримана клітина, що має негативний потенціал. Це вказує на те, що план неоптимальний, і тоді виконується перерозподіл закріплення постачальників за споживачами. Після перерозподілення вантажу всі незавантажені клітини мають позитивні потенціали, а потенціали завантажених клітин дорівнюють нулю. Це означає, що отриманий план є оптимальним.

Таким чином знайдено оптимальний план, згідно з яким зі складу А<sub>1</sub> буде перевезений вантаж у кількості 300 кг в розподільчий центр В<sub>2</sub>. Зі складу



$A_2$  будуть перевезені вантажі в кількості 50 кг в розподільчі центри  $B_2$  і  $B_3$ , а також в кількості 400 кг в розподільчий центр  $B_4$ . Зі складу  $A_3$  200 кг м'ясної продукції буде перевезено в центр  $B_1$  і 600 кг – в центр  $B_3$ .

Таким чином в результаті оптимального закріплення розподільчих центрів за складами-постачальниками м'ясної продукції обсяг транспортної роботи складе:

$$200 \times 6 + 300 \times 14 + 50 \times 26 + 50 \times 14 + 400 \times 16 + 200 \times 6 + 600 \times 10 = \\ = 19800 \text{ кг} \times \text{км} \quad (3.6)$$

Завдання може бути вирішено за допомогою засобів системи Excel з використання функцій СУММ, СУММПРОИЗВ, команди «Пошук рішення».

Розглянемо другий варіант завантаження. При цьому варіанті ми приходимо до вирішення задачі комівояжера (Томас Х. Кармен, 2006). Задача комівояжера вирішується методом гілок і меж. У задачі комівояжера для формування оптимального маршруту об'їзду  $n$  міст необхідно вибрати один кращий з  $(n-1)!$  варіантів за критерієм часу, вартості або довжини маршруту. Це завдання пов'язане з визначенням Гамільтонового циклу мінімальної довжини. У таких випадках безліч всіх можливих рішень має бути подана у вигляді дерева – зв'язного графа, що не містить циклів і петель. Корінь дерева об'єднує всю безліч варіантів, а вершини дерева – це підмножини частково впорядкованих варіантів рішень.

Сформульована задача – цілочисельна. Нехай  $x_{ij}=1$ , якщо вантажоперевізник переїжджає з  $i$ -го пункту до  $j$ -го, та  $x_{ij}=0$ , якщо це не так. Формально введемо  $(n+1)$  пункт, що міститься там же, де і перший пункт, тобто відстані від  $(n+1)$ -го пункту до будь-якого іншого, відмінного від першого, дорівнюють відстаням від першого пункту. При цьому, якщо з першого пункту можна лише вийти, то в  $(n+1)$ -й пункт можна лише прийти.

Введемо додаткові цілі змінні, що дорівнюють номеру відвідування цього пункту на шляху  $u_j=0$ ,  $u_{n+1}=n$ . Для того, щоб уникнути замкнутих

шляхів, вийти з першого пункту чи повернутися в  $(n+1)$ -й введемо додаткові обмеження, що зв'язують змінні  $u_i$  ( $u_i$  – цілі невід'ємні числа).

$$\text{Min}(\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij}), \quad i, j = 1 \div n, i \neq j \quad (3.7)$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij} = 1, \quad i \neq j, \quad \sum_{j=1}^n x_{ij} = 1, \quad j \neq i \quad (3.8)$$

$$u_i - u_j + nx_{ij} \leq n - 1, \quad j = 2..n + 1, i = 1..n, i \neq j, \text{ при } i = 1 \quad j \neq n + 1 \quad (3.9)$$

$$0 \leq u_i \leq n, \quad x_{i,n+1} = x_{i1}, \quad i = 2..n \quad (3.10)$$

Для вирішення задачі застосовуємо наступні операції:

1. Операція редукції по рядках: у кожному рядку матриці знаходять мінімальний елемент  $d_{min}$  і віднімають його зі всіх елементів відповідного рядка. Знаходять нижню межу

$$H = \sum d_{min} \quad (3.11)$$

2. Операція редукції по стовпчиках: у кожному стовпці матриці знаходять мінімальний елемент  $d_{min}$  і віднімають його зі всіх елементів відповідного стовпця. Знаходять нижню межу

$$H = H + \sum d_{min} \quad (3.12)$$

3. Константа приведення  $H$  є нижньою межею множини всіх допустимих гамільтонових контурів.

4. Пошук степенів нулів для приведеної по рядках і стовпцях матриці. Для цього тимчасово нулі в матриці замінюють на знак  $\infty$  і знаходять суму мінімальних елементів рядка і стовпця, що відповідають цьому нулю.

5. Вибирають дугу  $(i,j)$ , для якої степінь нульового елемента досягає максимального значення.

6. Розбивають множину всіх гамільтонових контурів на дві підмножини: підмножину гамільтонових контурів, що містять дугу  $(i,j)$ , і тих, що не містять  $(i^*, j^*)$ . Для отримання матриці контурів, що включають дугу  $(i,j)$ , викреслюють в матриці рядок  $i$  і стовпець  $j$ . Щоб не допустити утворення негамільтонового контура, замінюють симетричний елемент  $(j,i)$  на знак  $\infty$ . Виключення дуги досягається заміною елемента в матриці на  $\infty$ .

7. Проводять приведення матриці гамільтонових контурів з пошуком констант приведення  $H(i,j)$  і  $H(i^*,j^*)$ .

8. Порівнюють нижні межі підмножини гамільтонових контурів  $H(i,j)$  і  $H(i^*,j^*)$ . Якщо  $H(i,j) < H(i^*,j^*)$ , то подальшому розгалуженню в першу чергу підлягає множина  $(i,j)$ , в іншому разі – множина  $(i^*,j^*)$ .

9. Якщо в результаті розгалужень отримується матриця  $(2 \times 2)$ , то визначають отриманий розгалуженням Гамільтонів контур та його довжину.

Порівнюють довжину гамільтонового контуру з нижніми межами обірваних гілок. Якщо довжина контуру не вище їх нижніх меж, то задача вирішена. В іншому випадку розбивають гілки підмножин з нижньою межею, що є меншою, ніж отриманий контур до тих пір, поки не отримають маршрут з меншою довжиною. В нашому випадку відстані між розподільчими центрами підприємства ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит плюс» задані табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Відстані між розподільчими центрами ТОВ М'ясна фабрика  
«Фаворит плюс», км**

| i,j | 1  | 2  | 3 | 4  |
|-----|----|----|---|----|
| 1   | М  | 10 | 6 | 15 |
| 2   | 11 | М  | 9 | 3  |
| 3   | 6  | 8  | М | 7  |
| 4   | 12 | 3  | 8 | М  |

Цей варіант вимагає постановки задачі комівояжера, яку ми будемо вирішувати методом гілок і меж. Рішення задачі представимо в наступному вигляді. Візьмемо в якості довільного маршруту:  $X_0 = (1,2); (2,3); (3,4);(4;1)$ . Загальна відстань буде наступною:

$$F(x_0)=10+9+7+12=38.$$

Для визначення нижньої межі множини скористаємося операцією редукції, або приведення матриці по рядках. В результаті отримаємо матрицю (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Приведена матриця по рядках за допомогою операції редукції**

| i,j | 1  | 2 | 3 | 4 | d <sub>i</sub> |
|-----|----|---|---|---|----------------|
| 1   | M  | 4 | 0 | 9 | 6              |
| 2   | 11 | M | 6 | 0 | 3              |
| 3   | 0  | 2 | M | 1 | 6              |
| 4   | 9  | 0 | 5 | M | 3              |

Те ж саме зробимо по стовпцям (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Приведена матриця по стовпцях за допомогою операції редукції**

| i,j            | 1  | 2 | 3 | 4 |
|----------------|----|---|---|---|
| 1              | M  | 4 | 0 | 9 |
| 2              | 11 | M | 6 | 0 |
| 3              | 0  | 2 | M | 1 |
| 4              | 9  | 0 | 5 | M |
| d <sub>j</sub> | 0  | 0 | 0 | 0 |

Сума констант приведення визначає нижню межу і дорівнює 18. Визначимо ребро розгалуження і розіб'ємо всю множину маршрутів щодо цього ребра на два підмножини –  $(i, j)$  і  $(i^*, j^*)$ .

З цією метою для всіх клітин матриці з нульовими елементами замінюємо по черзі нулі на  $M$  (нескінченність) і визначаємо для них суму констант приведення, що утворилися, яка наведена в дужках (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Приведена матриця з сумою констант приведення**

| $i,j$ | 1     | 2    | 3    | 4    | $d_i$ |
|-------|-------|------|------|------|-------|
| 1     | $M$   | 4    | 0(9) | 9    | 4     |
| 2     | 11    | $M$  | 6    | 0(7) | 6     |
| 3     | 0(10) | 2    | $M$  | 1    | 1     |
| 4     | 9     | 0(7) | 5    | $M$  | 5     |
| $d_j$ | 9     | 2    | 5    | 1    |       |

Найбільша сума констант приведення дорівнює  $(9+1) = 10$  для ребра  $(3,1)$ , отже, множина розбивається на дві підмножини  $(3,1)$  і  $(3^*,1^*)$ .

Виключення ребра  $(3,1)$  проводимо шляхом заміни елемента  $d_{31} = 0$  на  $M$ , після чого здійснюємо чергове приведення матриці відстаней підмножини  $(3^*, 1^*)$ , що утворилися, в результаті отримуємо редуковану матрицю (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Редукована матриця транспортної задачі**

| $i,j$ | 1   | 2   | 3   | 4   | $d_i$ |
|-------|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1     | $M$ | 4   | 0   | 9   | 0     |
| 2     | 11  | $M$ | 6   | 0   | 0     |
| 3     | $M$ | 2   | $M$ | 1   | 1     |
| 4     | 9   | 0   | 5   | $M$ | 0     |
| $d_j$ | 9   | 0   | 0   | 0   | 10    |

Нижня межа гамільтонових циклів цієї підмножини:  
 $H(3^*,1^*) = 18+10=28.$

Включення ребра (3,1) проводиться шляхом виключення всіх елементів 3-го рядка і 1-го стовпця, елемент  $d_{13}$  замінюємо на  $M$  для запобігання утворенню негамільтонового циклу.

В результаті отримуємо іншу скорочену матрицю (3×3), яка підлягає операції приведення.

Після операції приведення скорочена матриця буде мати вигляд, зображений в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

**Скорочена матриця (3×3) після операції приведення**

| $i,j$ | 2   | 3   | 4   | $d_i$ |
|-------|-----|-----|-----|-------|
| 1     | 0   | $M$ | 5   | 4     |
| 2     | $M$ | 6   | 0   | 0     |
| 4     | 0   | 5   | $M$ | 0     |
| $d_j$ | 0   | 0   | 0   | 4     |

Сума констант приведення редукованої матриці:  $\sum d_i + \sum d_j = 4$ . Нижня межа підмножини (3,1) дорівнює:  $H(3,1) = 18 + 4 = 22 \leq 28$ . Оскільки нижня межа цієї підмножини (3,1) менше, ніж підмножини (3\*,1\*), то ребро (3,1) включаємо в маршрут з новою межею  $H = 22$ .

Визначаємо ребро розгалуження і розіб'ємо всю безліч маршрутів щодо цього ребра на дві підмножини (i, j) і (i\*, j\*).

З цією метою для всіх клітин матриці з нульовими елементами замінюємо по черзі нулі на  $M$  (нескінченність) і визначаємо для них суму констант приведення, що утворилися, яка наведена в дужках (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Приведена матриця з визначенням сум констант приведення**

| $i,j$ | 2    | 3   | 4     | $d_i$ |
|-------|------|-----|-------|-------|
| 1     | 0(5) | $M$ | 5     | 5     |
| 2     | $M$  | 6   | 0(11) | 6     |
| 4     | 0(5) | 5   | $M$   | 5     |
| $d_j$ | 0    | 5   | 5     | 0     |

Найбільша сума констант приведення дорівнює  $(5+6) = 11$  для ребра  $(2,4)$ , отже, множина розбивається на дві підмножини  $(2,4)$  і  $(2^*, 4^*)$ .

Виключення ребра  $(2,4)$  проводимо шляхом заміни елемента  $d_{24} = 0$  на  $M$ , після чого здійснюємо чергове приведення матриці відстаней підмножини  $(2^*, 4^*)$ , що утворилася. В результаті отримаємо редуковану матрицю  $(3 \times 3)$  (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

### Редукована матриця $3 \times 3$

| $i,j$ | 2 | 3 | 4 | $d_i$ |
|-------|---|---|---|-------|
| 1     | 0 | M | 5 | 0     |
| 2     | M | 6 | M | 6     |
| 4     | 0 | 5 | M | 0     |
| $d_j$ | 0 | 5 | 5 | 16    |

Нижня межа гамільтонових циклів цієї підмножини:  $H(2^*, 4^*) = 22 + 16 = 38$ . Включення ребра  $(2,4)$  проводиться шляхом виключення всіх елементів 2-го рядка і 4-го стовпця, в якій елемент  $d_{42}$  замінюємо на  $M$  для запобігання утворенню негамільтонового циклу. В результаті отримаємо іншу редуковану матрицю  $(2 \times 2)$ , яка підлягає операції приведення. Після операції приведення редукована матриця буде мати вигляд (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

### Редукована матриця $2 \times 2$

| $i,j$ | 2 | 3 | $d_i$ |
|-------|---|---|-------|
| 1     | 0 | M | 0     |
| 4     | M | 5 | 5     |
| $d_j$ | 0 | 5 | 10    |

Сума констант приведення редукованої матриці:  $\sum d_i + \sum d_j = 10$ . Нижня межа підмножини  $(2,4)$  дорівнює:  $H(2,4) = 22 + 10 = 32 \leq 38$ . Оскільки  $32 > 28$ , виключаємо підмножину  $(3,1)$  для подальшого розгалуження.

Повертаємося до колишнього плану  $X_1$  (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**План  $X_1$**

|       |    |   |   |   |
|-------|----|---|---|---|
| $i,j$ | 1  | 2 | 3 | 4 |
| 1     | M  | 4 | 0 | 9 |
| 2     | 11 | M | 6 | 0 |
| 3     | 0  | 2 | M | 1 |
| 4     | 9  | 0 | 5 | M |

Проводимо операцію редукції (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

**План  $X_1$  після операції редукції**

|       |    |   |   |   |       |
|-------|----|---|---|---|-------|
| $i,j$ | 1  | 2 | 3 | 4 | $d_i$ |
| 1     | M  | 4 | 0 | 9 | 0     |
| 2     | 11 | M | 6 | 0 | 0     |
| 3     | 0  | 2 | M | 1 | 0     |
| 4     | 9  | 0 | 5 | M | 0     |
| $d_j$ | 0  | 0 | 0 | 0 | 0     |

Визначаємо ребро розгалуження і розіб'ємо всю множину маршрутів щодо цього ребра на дві підмножини  $(i, j)$  і  $(i^*, j^*)$ .

З цією метою для всіх клітин матриці з нульовими елементами замінюємо по черзі нулі на M (нескінченність) і визначаємо для них суму констант приведення, що утворилася. Вони наведені в дужка (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

**Визначення констант приведення**

|       |      |      |      |      |       |
|-------|------|------|------|------|-------|
| $i,j$ | 1    | 2    | 3    | 4    | $d_i$ |
| 1     | M    | 4    | 0(9) | 9    | 4     |
| 2     | 2    | M    | 6    | 0(2) | 2     |
| 3     | M    | 1    | M    | 0(1) | 1     |
| 4     | 0(2) | 0(1) | 5    | 1    | 0     |
| $d_j$ | 2    | 1    | 5    | 0    | 0     |



Найбільша сума констант приведення дорівнює  $(4+5) = 9$  для ребра  $(1,3)$ , отже, множина розбивається на дві підмножини  $(1,3)$  і  $(1^*, 3^*)$ . Виключення ребра  $(1,3)$  проводимо шляхом заміни елемента  $d_{13} = 0$  на  $M$ , після чого здійснюємо чергове приведення матриці відстаней для підмножини  $(1^*, 3^*)$ , що утворилася, в результаті отримуємо редуковану матрицю (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

#### Редукована матриця $4 \times 4$

| $i,j$ | 1 | 2 | 3 | 4 | $d_i$ |
|-------|---|---|---|---|-------|
| 1     | M | 4 | M | 9 | 4     |
| 2     | 2 | M | 6 | 0 | 0     |
| 3     | M | 1 | M | 0 | 0     |
| 4     | 0 | 0 | 5 | 1 | 0     |
| $d_j$ | 0 | 0 | 5 | 0 | 9     |

Нижня межа гамільтонових циклів цієї підмножини:  $H(1^*, 3^*) = 28 + 9 = 37$ .

Включення ребра  $(1,3)$  проводиться шляхом виключення всіх елементів 1-го рядка і 3-го стовпця, в якій елемент  $d_{31}$  замінюємо на  $M$  для запобігання утворенню негамільтонового циклу. В результаті отримуємо іншу скорочену матрицю  $(3 \times 3)$ , яка підлягає операції приведення. Після операції приведення скорочена матриця буде мати вигляд (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

#### Скорочена матриця $3 \times 3$ після операції приведення

| $i,j$ | 1 | 2 | 4 | $d_i$ |
|-------|---|---|---|-------|
| 2     | 2 | M | 0 | 0     |
| 3     | M | 1 | 0 | 0     |
| 4     | 0 | 0 | 1 | 0     |
| $d_j$ | 0 | 0 | 0 | 0     |

Сума констант приведення скороченої матриці:  $\sum d_i + \sum d_j = 0$ . Нижня межа підмножини (1,3) дорівнює:  $H(1,3) = 28 + 0 = 28 \leq 37$ . Оскільки нижня межа цієї підмножини (1,3) менше, ніж підмножини (1\*,3\*), то ребро (1,3) включаємо в маршрут з новою межею  $H = 28$ .

Визначаємо ребро розгалуження і розіб'ємо всю множину маршрутів щодо цього ребра на дві підмножини (i, j) і (i\*, j\*).

З цією метою для всіх клітин матриці з нульовими елементами замінюємо по черзі нулі на М (нескінченність) і визначаємо для них суму констант приведення, що утворилися, вони наведені в дужках (табл. 3.17).

Таблиця 3.17

### Перетворена матриця 3×3

| i,j   | 1    | 2    | 4    | $d_i$ |
|-------|------|------|------|-------|
| 2     | 2    | М    | 0(2) | 2     |
| 3     | М    | 1    | 0(1) | 1     |
| 4     | 0(2) | 0(1) | 1    | 0     |
| $d_j$ | 2    | 1    | 0    | 0     |

Найбільша сума констант приведення дорівнює  $(2 + 0) = 2$  для ребра (2,4), отже, множина розбивається на дві підмножини (2,4) і (2\*, 4\*). Виключення ребра (2,4) проводимо шляхом заміни елемента  $d_{24} = 0$  на М, після чого здійснюємо чергове приведення матриці відстаней підмножини (2\*,4\*), що утворилася, в результаті отримаємо редуковану матрицю (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

### Редукована матриця 3×3 після приведення матриці відстаней підмножини (2\*,4\*)

| i,j   | 1 | 2 | 4 | $d_i$ |
|-------|---|---|---|-------|
| 2     | 2 | М | М | 2     |
| 3     | М | 1 | 0 | 0     |
| 4     | 0 | 0 | 1 | 0     |
| $d_j$ | 0 | 0 | 0 | 2     |

Нижня межа гамільтонових циклів цієї підмножини:  $H(2^*, 4^*) = 28 + 2 = 30$ . Включення ребра (2,4) проводиться шляхом виключення всіх елементів 2-го рядка і 4-го стовпчика, в якій елемент  $d_{42}$  замінюємо на  $M$  для запобігання утворенню негамільтонового циклу. В результаті отримаємо іншу скорочену матрицю ( $2 \times 2$ ), яка підлягає операції приведення. Після операції приведення скорочена матриця буде мати вигляд (табл. 3.19).

Таблиця 3.19

**Скорочена матриця  $2 \times 2$  після операції приведення**

| $i,j$ | 1 | 2 | $d_i$ |
|-------|---|---|-------|
| 3     | M | 1 | 1     |
| 4     | 0 | M | 0     |
| $d_j$ | 0 | 1 | 2     |

Сума констант приведення скороченої матриці:

$$\sum d_i + \sum d_j = 2$$

Нижня межа підмножини (2,4) дорівнює:  $H(2,4) = 28 + 2 = 30 \leq 30$

Оскільки нижня межа цієї підмножини (2,4) дорівнює цьому значенню підмножини ( $2^*, 4^*$ ), то ребро (2,4) включаємо в маршрут з новою межею  $H = 30$ . Відповідно до цієї матриці включаємо в гамільтонів маршрут ребра (3,2) і (4,1). В результаті по дереву розгалужень гамільтонів цикл утворює ребра: (1,3), (3,2), (2,4), (4,1).

Довжина маршруту дорівнює  $F(M_k) = 30$ . Алгоритм вирішення задачі комівояжера представлений на рис. 3.2.

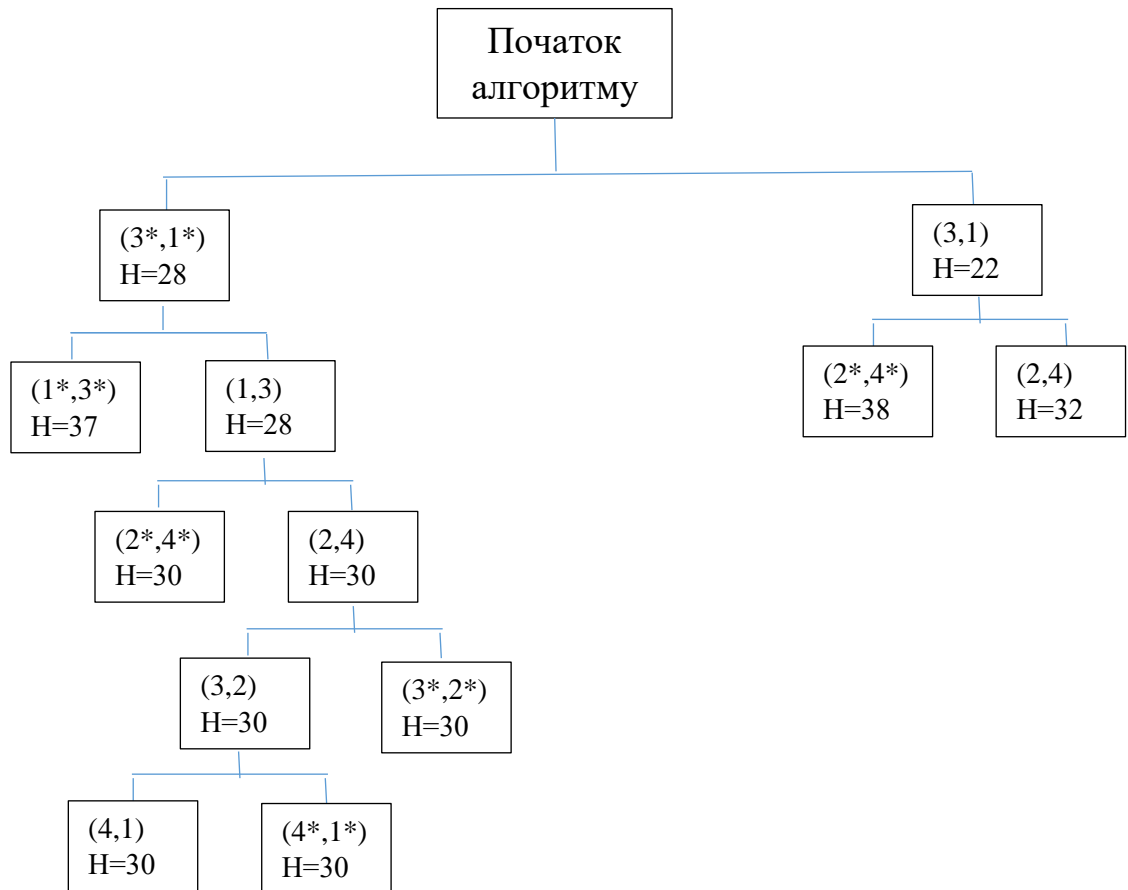


Рис. 3.2. Схема вирішення задачі комівояжера методом гілок та меж щодо руху транспорту ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит плюс» при доставці товарів

В цьому випадку, загальний обсяг роботи складе 48000 кг×км, що набагато більше, ніж при першому варіанті. Відповідні розрахунки здійснюються за допомогою інформаційних систем Excel та C++. Ми бачимо, що використання першого варіанту оптимізації є доцільнішим з точки зору економії ресурсів підприємства.

Визначимо екологічну складову результатів цих розрахунків. Таке дослідження зумовлено доцільністю імплементації в Україні нового закону Європейського Союзу, згідно з яким, для вантажних фургонів на теперішній час має бути забезпечено зниження викидів на 19% в порівнянні з 2012 роком.

Для вантажних автомобілів – починаючи з 2020 року, має бути забезпечено щорічне зниження викидів на 3% [18].

Підприємство, що досліджується, використовує для перевезення своєї продукції вантажівки на великі відстані і легкі комерційні транспортні засоби (фургони) – для перевезень в середині міста марок MAN, SCANIA, FORD. Усі фургони підприємства мають в середньому вагу 2610 кг і перевозять не більше 3,5 тон вантажу. Викиди CO<sub>2</sub> вони здійснюють згідно з нормативами, що розраховуються за формулою:

$$CO_2 = 130 + a \times (M - M_0) \text{ (г/км)}$$

де  $M$  – маса автомобіля в спорядженому стані в кілограмах,

$$M_0 = 1372 \text{ кг,}$$

$$a = 0,0457 \text{ [19]}$$

Розрахунки приводять нас до величин викидів, представлених в таблиці 4 для першого і другого методів оптимізації перевезень.

Як ми бачимо, викиди вуглецю в умовах формування маршруту з урахуванням задачі комівояжера та транспортної задачі набагато нижче, ніж при старому способі перевезення продукції. При цьому зменшення викидів при розвезенні товару з використанням методу оптимізації за допомогою вирішення транспортної задачі складає 8 кг 410 г, зменшення викидів при оптимізації маршруту фургону з використанням методу гілок і меж при вирішенні задачі комівояжера складає 18 кг 744 г, що є суттєвими цифрами. При цьому ми бачимо, що другий метод набагато ефективніше в плані екологізації навколишнього середовища, тому будемо рекомендувати підприємству для підвищення рівня екологічної відповідальності використати саме метод гілок і меж при вирішенні задачі комівояжера. Цей спосіб розвезення продукції даного підприємства значно скорочує викиди в атмосферу, чим суттєво поліпшує екологічний стан довкілля (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

**Викиди в атмосферу при різних способах побудови маршруту розвезення товару підприємства**

| Викиди при різних способах розвезення товару                                                                                              | Числове значення (г) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Викиди при традиційному способі розвезення товару                                                                                         | 26534                |
| Викиди при розвезенні товару на основі розрахунку маршрутів з використанням методу оптимізації за допомогою вирішення транспортної задачі | 18124                |
| Викиди при оптимізації маршрутів з використанням методу гілок і меж при вирішенні задачі комівояжера                                      | 7790                 |

Таким чином ми отримали декілька основних, на нашу думку, способів екологізації при використанні транспортних засобів та інформаційних систем. Використання цих наукових підходів дозволить ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит плюс» більш ефективно реалізовувати принципи та підходи КСВ в своїй діяльності, зокрема її екологічну складову. Зменшення викидів від діяльності цієї фабрики є важливим не тільки для міста Дніпро, але й для всієї України, тому що фабрика є виробником національного масштабу.

### **3.2. Визначення економічної складової КСВ в діяльності комерційних підприємств України на основі запровадження соціальної цінової політики**

Соціальна політика України є основою діяльності підприємств України у сфері реалізації корпоративної соціальної відповідальності та спрямована на реалізацію цілей держави з вирішення питань, що стосуються добробуту та розвитку людини, реалізації заходів, що проводяться суб'єктами господарювання, які безпосередньо торкаються підвищення добробуту населення, втілення в життя соціальних програм [4; 162]. Соціальна політика, що запроваджується українською державою, є необхідним інструментом для врегулювання питань щодо нерівності життя різних верств населення [164]. Тому визначення найбільш незахищеної групи і засобів поліпшення умов її життя є нагальним завданням науковців країни. В зв'язку з високою актуальністю нами порушено цю тематику й надано належні рекомендації.

Питання соціальної політики є нагальними в сучасній Україні. Соціальні послуги в Україні визначаються Законом України «Про соціальні послуги», який постулює основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків. [164.]. Слід визначити внесок проф. І. Л. Сазонця в розбудову соціальних теорій функціонування українського суспільства. Він досліджував проблеми соціального партнерства, корпоративної соціальної відповідальності, сумлінної ділової практики. За його думкою «одним із визначальних факторів сучасної як світової, так і української економічної дійсності став феномен сумлінної ділової практики, який набув реального статусу ключової економічної категорії» [4]. З науково-методичних позицій сумлінної ділової практики ми можемо розглядати питання «справедливого» ціноутворення в торгівельних мережах.

В працях С. М. Бондаренко, Н. В. Бугас [165] вказано, що «соціальна політика є методом державного регулювання ринкової економіки шляхом

розподілу і перерозподілу суспільних благ. В умовах ринкових відносин держава змушена здійснювати перерозподіл прибутків від економічної діяльності з метою захисту вразливих верств населення, усунення диференціації доходів у суспільстві, соціальний захист тих громадян, хто внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин не може забезпечити собі гідне існування». Відомий науковець М. В. Мних у своєму дослідженні дає визначення соціальної політики. За його словами, «соціальна політика – підсистема політики держави, спрямована на регулювання соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи» [167].

В праці Н. S. Lopushniak [168] доведено, що при поєднанні задач удосконалення ринкових відносин із наявністю уваги до соціальних проблем виникають необхідні передумови для економічного зростання, стабільності у становищі робітника упродовж усієї діяльності та при виході на пенсію. Економічний розвиток і підвищення добробуту населення країни є взаємопов'язаними процесами [169]. Це відображається, зокрема, на купівельній спроможності населення, асортименті товарів в магазинах та сумлінній діловій практиці торгівельних підприємств в цій сфері.

При аналізі джерел щодо сумлінної ділової практики [170] доходимо висновку, що в науковій економічній літературі бракує досліджень, що пов'язують діяльність підприємств сфери торгівлі з рівнем матеріального благополуччя населення та його соціальним станом.

Рівень соціальності суспільства визначається багатьма чинниками. В своєму дослідженні ми пов'язали його з наявністю товарів соціальних груп, вартістю цих товарів, цінами, які пропонуються споживачам торговими підприємствами в тому чи іншому магазині, торговому центрі, супермаркеті. Споживачі поділяються на тих, хто купує більш якісний товар, і на тих, у кого в пріоритеті не якість, а нижча ціна товару. В даному дослідженні ми намагались розбити товари залежно від груп споживачів на них, а саме:

- 1) тих, що купують товари за високою ціною;
- 2) тих, що купують товари за середньою ціною;



3) тих, для кого менша ціна набуває найвищого значення.

Для визначення цих груп ми застосували метод ABC-аналізу. Метод ABC-аналізу є, за сутністю, модифікацією правила Парето, чи правила 80/20. Правило Парето говорить: «В середині визначеної групи чи множини окремі малі частини виявляють набагато більшу значимість, ніж це відповідає їх відносній питомій вазі в цій групі» [171]. Стосовно до запасів на складах правило Парето виражається співвідношенням: до 20 % загальної кількості номенклатури відноситься 70 % вартості запасів, що зберігаються.

Метод ABC-аналізу – «спосіб формування і контролю за станом запасів, що полягає у поділі номенклатури  $N$  товарно-матеріальних цінностей, що реалізуються, на три нерівнопотужні підмножини  $A$ ,  $B$ ,  $C$  на основі деякого формального алгоритму» [172]. Згідно з [173], необхідність класифікації позицій запасів на три групи  $A$ ,  $B$ ,  $C$  була висловлена Н. Ford Dickey, спеціалістом фірми General Electric, в 1951 р., в якості результуючих ознак пропонувалось використати обсяги продажів, затрати на зберігання і т. ін. В нашому випадку розглянемо 50 видів продукції, що продається магазином «Н» в м. Дніпрі. Розіб'ємо на групи вартісний показник:

$$C_i = n_i H_i, \quad (3.13)$$

де  $n_i$  – кількість одиниць продукції, од.;

$H_i$  – вартість одиниці продукції, грн./од.

Після розрахунку  $C_i$  усі позиції номенклатури розташовуються в у порядку убутання вартісних показників. Після цього в залежності від вибраного варіанта методу ABC відбувається ділення на групи. Позиції номенклатури, віднесені до групи  $A$ , – малочисельні, але до них відноситься переважна частина грошових коштів, вкладених в запаси. Це особлива група з точки зору попиту на неї. В основному товари з цієї групи купують люди з великими статками.

До групи В належать позиції номенклатури, що займають середнє становище у формуванні запасів складу. Порівняно з позиціями номенклатури А вони вимагають меншої уваги. Попит на цю продукцію формується, в основному, середнім класом. Група С включає позиції номенклатури, що складають більшу частину запасів: до них відноситься незначна частина фінансових коштів, вкладених в запаси. Як правило, за позиціями групи С не ведеться постійний облік, а перевірка наявності здійснюється періодично (один раз на місяць, квартал, півріччя). Розрахунки оптимальної величини заказу і періоду заказу не виконуються. Тим не менш цю групу товарів споживають найбільш незахищені верстви населення. Тому цю групу необхідно виділити для аналізу споживчого попиту цих людей.

Алгоритм проведення методу АВС-аналізу у вигляді схеми має наступний вигляд: (рис. 3.3).

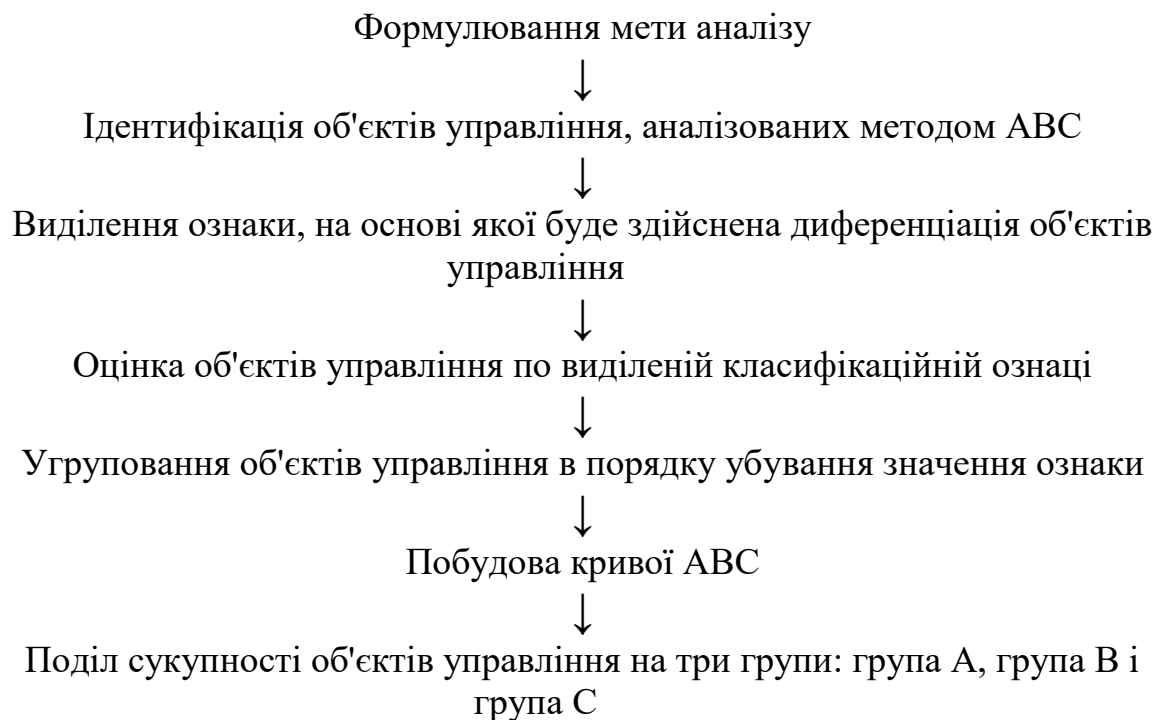


Рис. 3.3. Алгоритм проведення методу АВС на підприємстві

Представимо використання методу АВС-аналізу для вирішення задачі розподілення різних груп товарів для магазину «Н». Дані по номенклатурі магазину «Н» представлені в таблиці 1. Додатку Б.

Проаналізувавши велику кількість праць, в яких розглядаються питання виділення номенклатурних груп, можна сказати, що існуючі методи ABC-аналізу можуть бути об'єднані у три групи:

- 1) емпіричні методи;
- 2) диференційні методи;
- 3) аналітичні методи (рис. 3.4).

Незважаючи на принципові відмінності, у всіх методів є загальна частина, яка включає «формування бази даних» і «вибір показників для групування». Це важлива, але поки що мало вивчена галузь ABC-аналізу. На сьогодні можуть бути вибрані два показники для розділу на групи: вартісний  $C_i$ ;  $n_i$ , – кількість одиниць продукції, що опосередковано характеризує оборот і виконання відповідних складських і транспортних операцій. Крім  $C_i$  і  $n_i$ , як самостійний показник може бути вибрана вартість одиниці продукції  $H_i$ .

Визначимо номенклатурні співвідношення за допомогою емпіричного методу. Він базується на гіпотезі, що ділення на групи можна виконати за аналогією, тому межі груп вибираються за результатами раніше проведених досліджень. Виконання емпіричного методу передбачає виконання таких операцій.

Показники  $C_i$  ранжуються – розташовуються у спадній послідовності:

$$C_a \geq C_b \geq \dots \geq C_i \geq C_m \quad (3.14)$$

Потім проводиться присвоєння нових індексів

$$a=1, b=2, \dots, m=N,$$

де  $N$  – загальна кількість найменувань одиниць номенклатури

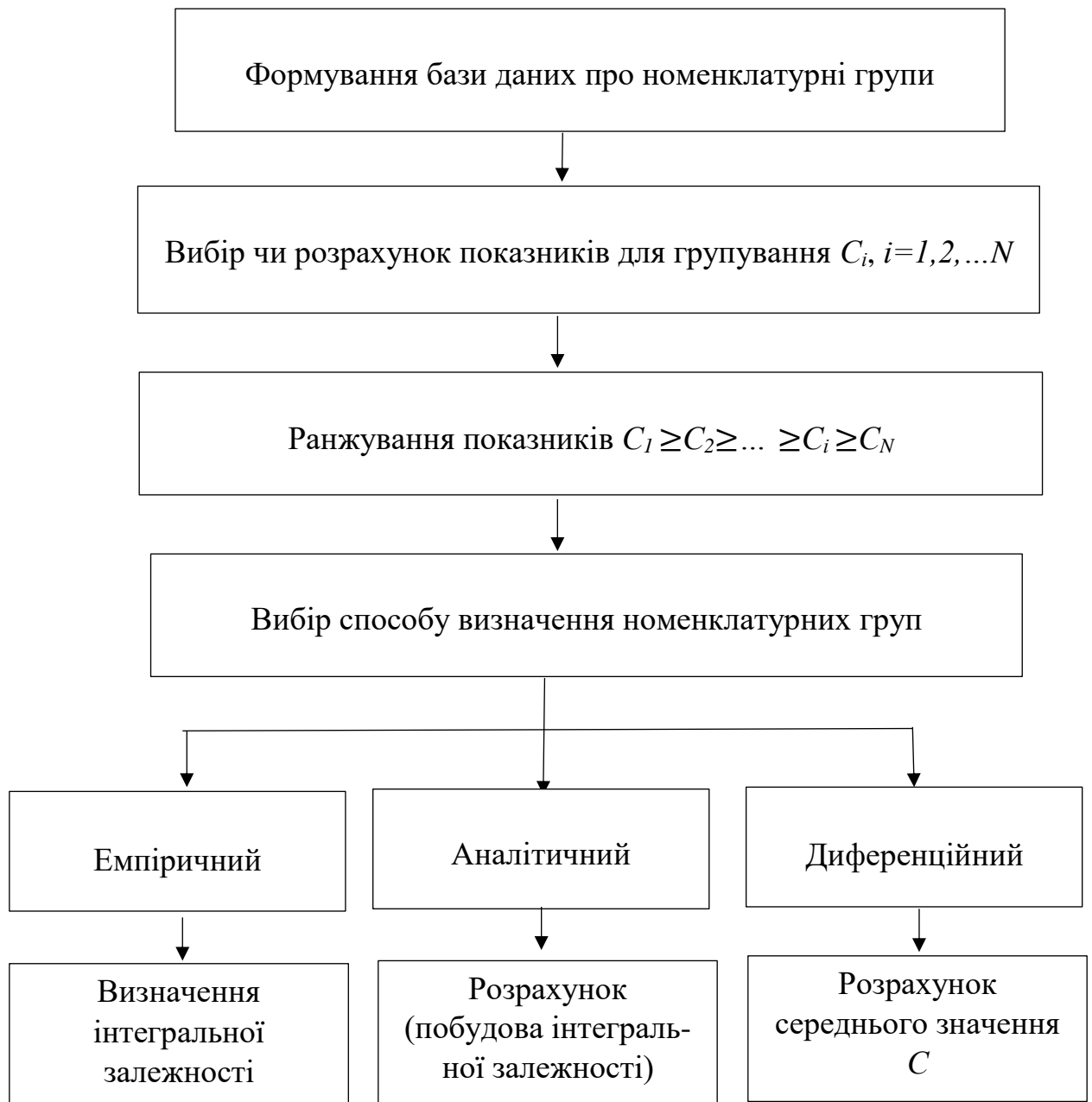


Рис. 3.4. Методи визначення номенклатури груп ABC

$$C_1 \geq C_2 \geq \dots \geq C_i \geq C_N \quad (3.15)$$

Для зручності розрахунків вводяться відносні величини вартісних показників  $q_i$  (у відсотках), тим самим виробляємо нормування показників:

$$q_i = \frac{C_i}{Q} \times 100, \quad (3.16)$$

де

$$Q = \sum_{i=1}^N C_i, \quad (3.17)$$

Величини  $q_i$  сумуються наростаючим підсумком:

$$Q_i = \sum_{i=1}^l q_i = \frac{100}{Q} \sum_{i=1}^l C_i \quad (3.18)$$

Інтегральна (кумулятивна) залежність  $Q_i$  представляється в табличній формі у вигляді значень  $(Q_i, i)$  і за цим може бути використана для підбору аналітичної залежності  $Q_i = f(a_j, i)$  чи у вигляді графіка ( вісь ординат  $Y$  – значення  $Q_j$ , вісь абсцис – значення  $i$ ).

По суті, емпіричний метод включає декілька варіантів.

Перший, найбільш розповсюджений варіант передбачає вибір координат  $Y_A$  та  $Y_{A+B}$ , наприклад,  $Y_A = 80\%$  та  $Y_{A+B} = 95\%$ . За цим за допомогою інтегральної залежності  $Q_j$  (формула 3.5), знаходяться значення  $X_A^*$  та  $X_{A+B}^*$ , що дозволяють розділити позиції номенклатури  $N$  на групи А та В.

Другий варіант передбачає вирішення оберненої задачі: по заданих (вибраних) значеннях координат  $X_A^*$  та  $X_{A+B}^*$  визначаються межі  $Y_A$  та  $Y_{A+B}$ , і порівнюються з допустимими значеннями. В якості еталонних значень можуть бути вибрані  $X_A = 20\%$  та  $X_{A+B} = 50\%$ .

Оскільки перший і другий варіанти дають зазвичай різні величини координат  $Y$  та  $X$  і відповідно різні оцінки груп А, В, С, то можливе використання третього варіанта, що є компромісом вказаних двох.

При використанні емпіричного методу на основі даних табл. 3.21 отримаємо результат, відображений у табл. 2 додатка Б.

Як бачимо з таблиці та з рис. 3.5, група А містить 25 позицій, тобто половину: В – 12 позицій, С – 13 позицій. Це говорить про те, що даний магазин орієнтований на всі верства населення. Тобто на ексклюзивні товари ціни не дуже завищені, і їх може придбати і середній клас, а іноді і менш забезпечені люди, наприклад, на свята, і при цьому вони не дуже багато витратять на свої продукти.

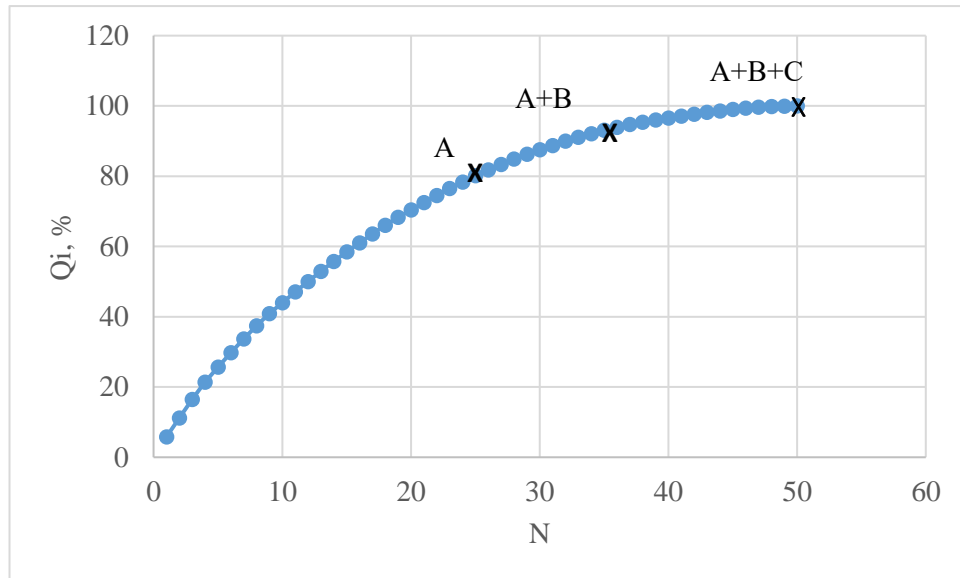


Рис. 3.5. Визначення номенклатурних груп методом ABC

Розглянемо тепер використання диференційного методу ABC для номенклатури магазину «Н». В основу методу покладено співвідношення, що спираються на середні значення показника  $C_i$ :

$$\bar{C} = \frac{\sum_{i=1}^N C_i}{N}, \quad (3.20)$$

де  $N$  – обсяг вибірки.

В загальному випадку граничні значення  $C_A$  та  $C_B$  для групування розраховуються за допомогою коефіцієнтів  $K_i$ , величини яких встановлено різними науковцями по-різному. Для широкоасортиментного роздрібу вибирають  $K_1 = 2$ ,  $K_2 = 0,5$ . Тоді до групи А повинні бути віднесені позиції номенклатури, показники яких

$$C_i \geq K_1 \bar{C} \quad (3.21)$$

До групи В відповідно віднесемо:

$$K_1 \bar{C} > C_j \geq K_2 \bar{C} \quad (3.22)$$

Аналогічно для групи  $C_j$ :

$$K_2 \bar{C} > C_j \quad (3.23)$$

Безсумнівна перевага цього методу – простота: немає необхідності ранжувати показники  $C_i$  і будувати інтегральну (накопичену) залежність.

Недолік диференційного методу – невизначеність вибору коефіцієнтів  $K_1$  і  $K_2$ , що приводить в деяких випадках до помилкових результатів (зокрема, неможливість виділення групи А).

$$\text{Для нашого випадку } \bar{C} = \frac{57475}{50} = 1149,5$$

$$2\bar{C} = 2299$$

$$0,5\bar{C} = 574,75$$

Результати розрахунків за диференційним методом подано в табл. 3 додатка Б. Як бачимо з таблиці, тут зовсім інше розподілення на групи А, В, С. До групи А входить менше позицій, ніж при емпіричному методі. Найбільшу частину позицій має група В, що свідчить про орієнтацію магазину на середнього покупця. Такого самого висновку ми дійшли й при використанні попереднього методу.

Дослідження спрямоване на визначення одного з економічних індикаторів КСВ – наявність товарів в торговельних мережах, що можуть бути придбані представниками середнього класу та соціально незахищеними верствами населення. Нами проаналізовано діяльність торговельного підприємства на предмет його сумлінної ділової практики у відповідності до його торговельної стратегії. Визначено, що існуючі методи АВС-аналізу, які використовуються для дослідження соціальності торговельної політики підприємства, можуть бути об'єднані у три групи: емпіричні методи, диференційні методи, аналітичні методи. При використанні емпіричного методу доведено, що в досліджуваному торговельному об'єкті на ексклюзивні товари ціни не дуже завищені, і їх може придбати і середній клас, а іноді і менш забезпечені люди, наприклад, на свята, і при цьому вони не дуже багато витратять на свої продукти. При визначенні груп А, В, С диференційним методом ми побачили, що торговельний майданчик більше всього орієнтований на групу В, тобто на середній клас, а позиція А більш звужена. Але недоліком диференційного методу є невизначеність коефіцієнта вартості товару, що використовується для формули визначення груп А, В, С. Тому у цій

роботі зорієнтовані на першому методі. На основі проведених розрахунків можна сказати, що такої торгівельний об'єкт є хорошим прикладом ведення сумлінної ділової практики підприємством.

В подальшому дослідженні заплануємо проаналізувати використання різних коефіцієнтів в диференційному методі і залежно від результатів вирішення цієї задачі виробити загальну стратегію визначення груп споживання.

### **3.3. Можливості реалізації соціальної складової КСВ комерційними підприємствами України**

Поняття «соціалізація» віддзеркалює низку соціально-економічних проблем і явищ, які визначають реформування незалежного українського суспільства. Будучи основною категорією низки наукових понять, соціалізація пережила природні зміни трансформаційного понятійного апарату, що вказує на актуальність дослідження корпоративної соціальної відповідальності як одного з її аспектів [174]. В поданому дослідженні проведено аналіз впливу окремих чинників соціального розвитку країни, серед яких і вплив діяльності підприємств торгівлі на загальний стан соціальності економіки України. В дослідженні проведено аналіз кількості населення України та взаємозв'язок цього показника з кількістю осіб, прийнятих у заклади вищої освіти. Наявність студентів в університетах впливає на потенціал розбудови економіки і суспільства як в короткотерміновому періоді – за рахунок навчання студентів в кордонах України, так і в довгостроковому періоді – за рахунок підготовки висококваліфікованих фахівців. Важливим показником соціальності економіки є сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство. Такі витрати повинні відповідати загальносвітовим стандартам та бути адаптовані до економічних реалій України. Важливим чинником, на нашу думку, є роздрібний товарооборот підприємств роздрібною торгівлі. Цей показник розкриває рівень споживання населенням товарів,



особливо продовольчої групи. Він щільно пов'язаний із рівнем середньомісячної заробітної плати робітників. Рівень середньомісячної заробітної плати зумовлює значною мірою всі інші соціальні показники, які було проаналізовано в цьому дослідженні.

Цей перелік показників не може визначити повною мірою всі напрями соціального розвитку економіки країни. Безумовно, що важливими є і такі напрями діяльності, як розвиток системи охорони здоров'я, вдосконалення системи пенсійного забезпечення. Вдосконалення системи державної допомоги для сімей, осіб, що гостро її потребують. Особливо важливими вони є в контексті подолання бідності та соціальної адаптації в суспільстві осіб, які не можуть реалізувати можливості працевлаштування на підприємствах у зв'язку з віковими та фізичними обмеженнями, необхідністю догляду за літніми людьми, дітьми та ін.

В Європейській соціальній Хартії наголошено на необхідності вживання заходів для забезпечення права кожної людини виховуватися в обстановці, що сприяє всебічному розвитку її особистості: діти повинні отримувати турботу, допомогу, освіту, професійну підготовку, а суспільство покликане оберігати дітей від бездоглядності, насильства й експлуатації. Хартія закріплює право на соціалізацію як невід'ємне право кожної людини [175].

Як пише В. М. Геєць, соціалізація є основою дії конкуренції та взаємодопомоги, яка посилює в людях бажання добиватися кращого життя, що особливо важливо для не цілком упорядкованого суспільства, де держава функціонує в умовах соціальної недовіри: «Для досягнення цілей стабільності в суспільстві та підтримки економічного зростання в економіці домінуючими стають тріумфатори духу національної солідарності, яка досягається в тому числі за рахунок соціальних інновацій, які, розвиваючи соціальну взаємодію, формують умови для сталого розвитку» [176].

Більшість дослідників зазначають, що соціалізацію не варто трактувати лише як односторонній процес впливу соціального середовища на особистість [177]. У деяких теоріях соціалізації помітною є тенденція до автономізації ролі

особистості як суб'єкта соціальних впливів, а процес соціалізації визначається як явище, пов'язане не лише із пристосуванням до середовища, але й саморозвитком і самореалізацією особистості.

Соціалізація функціонує під впливом сукупності соціально-економічних, природних, психологічних, педагогічних та інших факторів. Фактори, які впливають на процес соціалізації, доцільно об'єднати в дві групи:

1) внутрішні чинники, що являють собою індивідуальні фізичні та психічні характеристики (здібності, здоров'я та ін.);

2) зовнішні чинники. Визначимо чотири основні групи зовнішніх факторів соціалізації: мікрофактори (приватні та контрсоціальні, мікросоціум – сім'я, сусіди, групи однолітків, релігійні, виховні організації); мезофактори (засоби масової комунікації, регіон, субкультури, тип поселення); макрофактори (держава, суспільство, країна, етнос); мегафактори (світ у цілому, планета, космос).

Як правило, збільшення рівня бідності населення та його статистичне підтвердження в економічно розвинених країнах є підставою для підвищення соціальних виплат та гарантій, що відображається у структурі державного бюджету країни. Проте для України вже характерний високий рівень соціального навантаження, що потребує формування відмінних методів вирішення існуючих проблем. Так, проблема бідності – це у другу чергу проблема моделі перерозподілу матеріальних благ, а у першу – проблема продуктивності праці та ефективності економіки загалом [178].

Міжнародний показник крайньої бідності дорівнює 1,9\$ в день. Але цей показник не показує масштабів бідності в Україні, тому що менше ніж 0,1% українців опустилися нижче цієї межі (згідно з даними за 2017 р.). В Україні використовують, у першу чергу, національну межу бідності, яка є фактичним прожитковим мінімумом, що у 2019 р. складав 3660,9 грн. на місяць.

Протягом останніх 20 років в нашій країні відбувались стійкі коливання рівня бідності. Абсолютна бідність досягала двох пікових значень: в 2001 та 2015 рр. Між 2015 та 2019 рр. спостерігалось стійке зменшення рівня бідності

– 15 процентних пунктів. Не дивлячись на це, в 2020 році, у першу чергу в зв'язку з пандемією COVID-19, згідно з останніми прогнозами ЮНІСЕФ, досягнення України щодо скорочення бідності були нівельовані [179].

В сучасних умовах основним завданням системи управління економікою є не стільки боротьба з бідністю, скільки формування додаткових стимулів для активізації діяльності соціальної групи «конструктивні інноватори» (відповідно до типології девіацій Р. Мертона) [181]. Таку активізацію можливо запровадити шляхом створення системи вертикальної соціальної мобільності. Це відбувається тому, що саме інноваційно-активна частина суспільства в даних умовах здатна взяти на себе та успішно реалізувати функцію формування адаптаційних механізмів, адекватних вимогам зовнішнього середовища, і таким чином створити передумови для переходу суспільства як соціальної системи до нового циклу власної еволюції.

Отже, соціальна політика щодо елементів суспільства як системи має бути орієнтована на погашення деструктивних девіацій, з одночасним стимулюванням конструктивних. Застосування ж консервативних технологій, орієнтованих на стабілізацію існуючих адаптаційних механізмів і культурних зразків поведінки, призведе до стримування соціального розвитку, неможливості пошуку нових, ефективних способів адаптації, і до невизначеності поведінки соціальної системи у зоні біфуркації.

Ступінь соціального розвитку проявляється шляхом аналізу кількісного складу населення в Україні. В останні роки вона стрімко падає. За даними [182], середній вік українців складає 40,3 роки. Очікувана тривалість життя для чоловіків – 62,8 років для чоловіків, 74,8 – для жінок. Це менше, ніж у розвинутих країнах світу і вказує на низький рівень системи охорони здоров'я, хоча багато інституціональних одиниць в країні направлено на підняття рівня системи охорони здоров'я в Україні.

Здоров'я є найбільшим пріоритетом соціального розвитку людини. Медицина та охорона здоров'я є одними із важливих чинників якості життя,

запорукою збереження та відтворення людського та трудового потенціалу України, соціального розвитку [182].

Як підкреслює Т. Д. Сігаш, за різних умов, пріоритетним завданням будь-якої держави є забезпечення належного рівня охорони здоров'я населення, про що наголошено у визнаних документах міжнародного, європейського й національного рівнів. Завдання та цілі, які поставлено перед системою охорони здоров'я, визначаються збереженням та зміцненням здоров'я, забезпеченням населення доступною та якісною медичною допомогою у відповідності до реальних потреб, до рівня технологічного розвитку, та згідно з дотриманням принципів справедливості та рівності [184]. В Україні також відмічається недостатній рівень системи охорони праці, також у багатьох випадках маємо погану екологію в країні.

Невтішним залишається прогноз кількості населення в Україні на 2022 р. На початок 2022 р. очікується падіння кількості населення на 159,080 чоловік. Таким чином у 2022 р. населення України буде складати 43,544,250 чоловік. Кількість померлих буде перевищувати кількість народжених на 196,665 чоловік. Звідси витікає, що динаміка зростання населення буде негативною. Якщо зовнішнє переміщення населення збережеться на тому ж рівні у 2022 р., населення України зросте на 37,585, завдячуючи різним міграційним причинам. Тобто у цьому випадку число емігрантів з України перевищить число іммігрантів в Україну. [185]. Для зрівняння щодо поточного прогнозу в разі, якщо сучасна динаміка зростання чисельності населення світу та його втрат не набуде значних змін, то вона досягне 8 мільярдів людей приблизно у 2024 р., а за прогнозом до 2050 р. досягне 9,7 млрд. осіб [190].

При аналізі показників населення в Україні треба відмітити позитивний факт, що складається в тому, що щільність населення одночасно і не дуже низька, і в той же час не висока. Таким чином не існує проблеми скупченості населення і в той же час люди не живуть у районах, віддалених від доступу до основних благ. Середня щільність населення складає 75,8 чоловік на один

квадратний кілометр. Але в той же час населення України розподілене по областях нерівномірно (рис. 3.6).

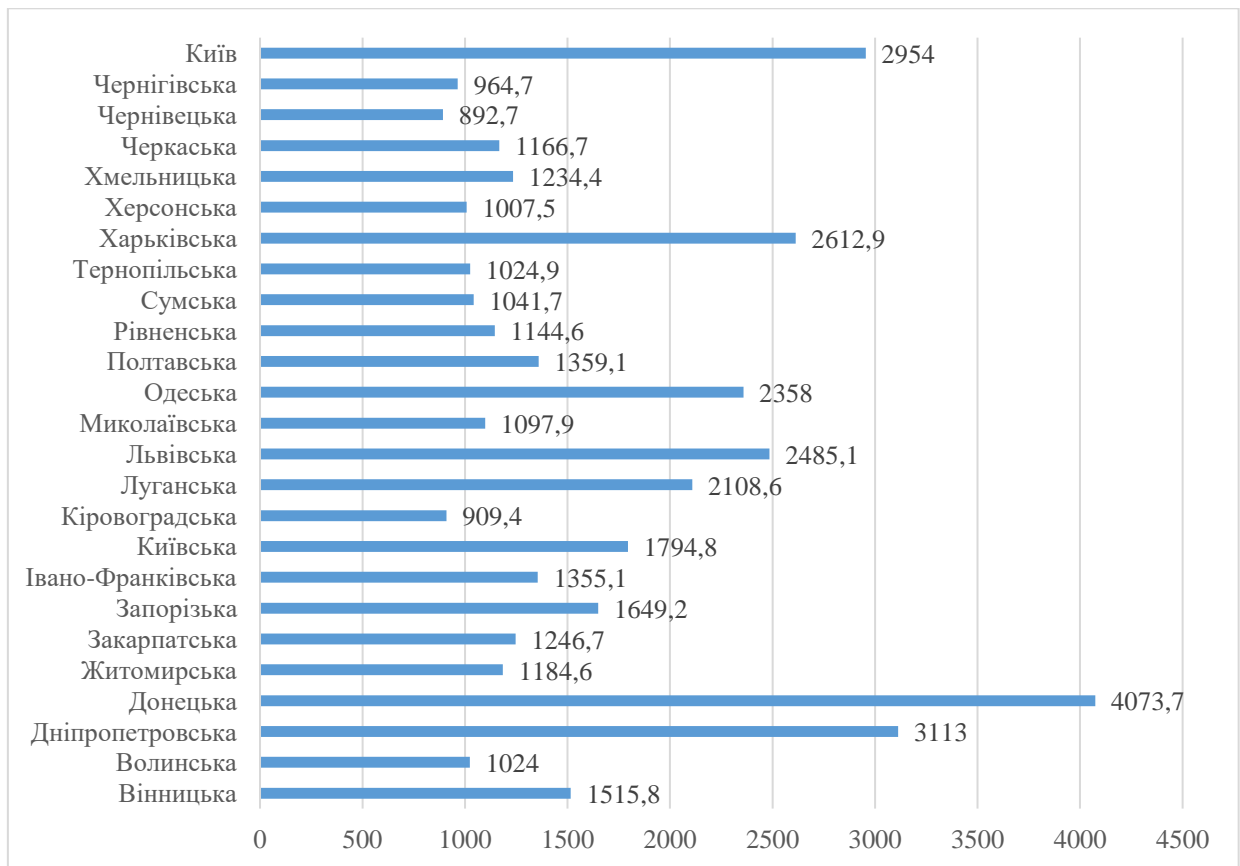


Рис. 3.6. Розподіл населення по областях України у 2021 р. (тис. чол.) (без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)) (побудовано на основі [188])

Поданий аналіз підтверджується наявними показниками кількості діючих суб'єктів господарювання по регіонах України. Найбільша кількість господарюючих суб'єктів зареєстрована в м. Києві, Дніпропетровській, Харківській та Одеській областях. Слід визначити регіони з найменшою кількістю зареєстрованих суб'єктів господарювання – Луганська область (у зв'язку з ситуацією на Сході України), Тернопільська, Кіровоградська, Волинська та Чернівецька області (рис. 3.7). діяльність підприємств всіх сфер діяльності значною мірою впливає на показники соціального розвитку регіонів та країни в цілому. Велику роль відіграють і підприємства торгівлі. Вони є

також індикаторами заможності населення регіону, країни. Тому що загальні показники їх діяльності віддзеркалюють платоспроможність населення та раціон харчування населення, який є основою здорового способу життя та показує можливості організації здорового харчування.

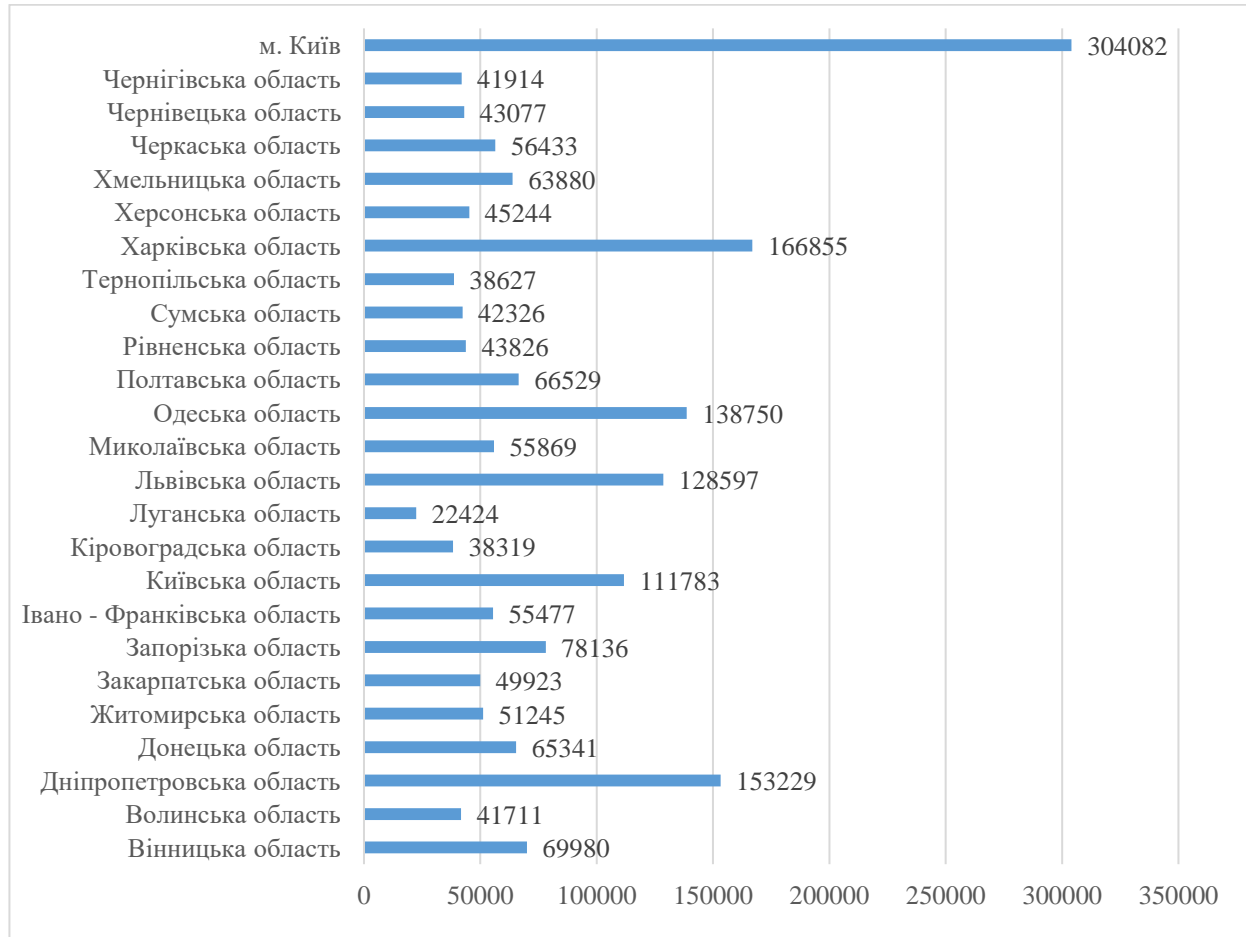


Рис. 3.7. Кількість діючих суб'єктів господарювання по регіонах [189]

Таким чином ми проаналізували основні аспекти соціалізації життя населення в Україні. Проаналізуємо, як впливають окремі макроекономічні фактори на формування населення в Україні, а саме, його кількість. До таких факторів віднесемо: кількість осіб, прийнятих у заклади вищої освіти, сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, роздрібний товарооборот підприємств роздрібної торгівлі, середньомісячна заробітна плата робітників. Дані представимо в табл. 3.21.

Проведемо кореляційно-регресійний аналіз залежності динаміки параметра – кількості населення в Україні в залежності від інших змінних. На

основі проведених розрахунків отримаємо кореляційну матрицю залежностей цих змінних (табл. 3.22).

В таблиці дані в гривнях перераховано по поточному курсу долара на долари, щоб отримати достовірні дані з урахуванням курсу долару в країні.

В цій таблиці:

Стовпчик 1 – кількість населення;

Стовпчик 2 – кількість осіб, прийнятих у заклади вищої освіти;

Стовпчик 3 – сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство;

Стовпчик 4 – роздрібний товарооборот підприємств роздрібної торгівлі;

Стовпчик 5 – середньомісячна заробітна плата робітників.

Як бачимо з кореляційної матриці, кількість населення країни має позитивну суттєву залежність від решти показників, окрім залежності від середньомісячної заробітної плати робітників.

Ми можемо побудувати рівняння регресії в наступному вигляді:

$$y = -0,599 x_1 + 30,44 x_2 + 0,003 x_3 - 23,093 x_4, \quad \text{де} \quad (3.24)$$

$x_1$  – кількість осіб, прийнятих у ЗВО (тис. ос.);

$x_2$  – сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство (дол.);

$x_3$  – роздрібний товарооборот підприємств роздрібної торгівлі (млн. дол.);

$x_4$  – середньомісячна заробітна плата (дол.)

При цьому коефіцієнт детермінації  $R^2$  приймає доволі велике значення ( $R^2 = 0,976$ ), що говорить про прийнятну точність цього рівняння.

Для перевірки точності рівняння застосуємо F-критерій Фішера, що розраховується по формулі (3.25):

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \times \frac{n-m-1}{m}, \quad (3.25)$$

Таблиця 3.21

**Статистичні дані щодо підрахунку залежності кількості населення в Україні від певної множини економічних показників (сформовано на основі [189])**

| Роки | Кількість населення (тис. ос.) | Кількість осіб, прийнятих у ЗВО (тис. ос.) | Сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство (дол.) | Роздрібний товарооборот підприємств роздрібною торгівлі (млн. дол.) | Середньомісячна заробітна плата (дол.) |
|------|--------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 2010 | 45870,7                        | 354,2                                      | 389,0253165                                                                            | 67073,82278                                                         | 284,8101266                            |
| 2011 | 45711,477                      | 361,5                                      | 432,7909887                                                                            | 81257,27159                                                         | 331,4142678                            |
| 2012 | 45596,944                      | 356,8                                      | 449,5744681                                                                            | 95998,24781                                                         | 380,6007509                            |
| 2013 | 45596,944                      | 345,2                                      | 478,135169                                                                             | 104909,8999                                                         | 410,7634543                            |
| 2014 | 45596,944                      | 329                                        | 256,746988                                                                             | 57192,37159                                                         | 220,6721623                            |
| 2015 | 45596,944                      | 251,3                                      | 215,3979991                                                                            | 44313,97129                                                         | 182,4706394                            |
| 2016 | 45596,944                      | 230,1                                      | 212,7333581                                                                            | 43708,41205                                                         | 192,7482335                            |
| 2017 | 45596,944                      | 217,3                                      | 255,5264853                                                                            | 29181,97208                                                         | 254,2591267                            |
| 2018 | 45596,944                      | 208,6                                      | 304,7909024                                                                            | 34139,0022                                                          | 325,2017608                            |
| 2019 | 45596,944                      | 199,9                                      | 376,2723735                                                                            | 42569,87549                                                         | 408,4435798                            |
| 2020 | 45596,944                      | 173,6                                      | 337,1185841                                                                            | 29989,11363                                                         | 410,300885                             |



Таблиця 3.22

**Результати проведення кореляційного аналізу щодо залежності кількості населення в Україні від інших макроекономічних показників**

|            | Стовпчик 1 | Стовпчик 2 | Стовпчик 3  | Стовпчик 4  | Стовпчик 5 |
|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| Стовпчик 1 | 1          |            |             |             |            |
| Стовпчик 2 | 0,92528873 | 1          |             |             |            |
| Стовпчик 3 | 0,72421764 | 0,56313173 | 1           |             |            |
| Стовпчик 4 | 0,89811516 | 0,88078041 | 0,775503843 | 1           |            |
| Стовпчик 5 | 0,20019335 | 0,0125452  | 0,814649286 | 0,345511406 | 1          |

При цьому коефіцієнт детермінації  $R^2$  приймає доволі велике значення ( $R^2 = 0,976$ ), що говорить про прийнятну точність цього рівняння.

Для перевірки точності рівняння застосуємо F-критерій Фішера, що розраховується по формулі:

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \times \frac{n-m-1}{m}, \quad (3.25)$$

де  $n$  – кількість спостережень;

$m$  – кількість пояснюючих змінних.

В нашому випадку  $n = 11$ ,  $m = 4$

В результаті розрахунку по цій формулі критерію Фішера отримаємо  $F = 61$ . Знайдемо табличне значення критерію Фішера при рівні значення 5 % і степенями вільностей  $k_1 = m = 4$  та  $k_2 = n - m - 1 = 6$ . Отримаємо  $F_{табл.} = 6,16$ . Порівнюємо ці два значення:

$$F_{факт} = 61 > F_{табл} = 6,16 \quad (3.26)$$

Таким чином за критерієм Фішера рівняння регресії (3.26) вважається значимим.

У підсумку можемо сказати, що кількість населення України в більшій степені залежить від таких факторів, як «Сукупні витрати домогосподарств за місяць у розрахунку на одне домогосподарство» (коефіцієнт при відповідній змінній дорівнює 30,84), що є природнім, так як чим більше домогосподарство може витратити, тим більше добробут, а значить і тяжіння населення до роботи і проживання в Україні; залежність від заробітної плати є від'ємною величиною (коефіцієнт при змінній дорівнює -23,093). Це може вказувати на наявність в країні широкої системи виплати заробітних плат «в конвертах». Можна зробити висновок, що «біла» заробітна плата не стимулює достатньою мірою населення до праці і проживання в Україні через високе податкове навантаження. В той же час, перспектива нарахування і отримання у подальшому пенсій з офіційної заробітної плати є сумнівним у зв'язку із постійним збільшенням пенсійного віку та трансформацією пенсійної системи, що постійно оголошується та очікується. Кількість осіб, прийнятих в заклади вищої освіти (коефіцієнт -0,599), не є фактором, що позитивно впливає на кількість населення. Це зумовлено тим, що, дедалі освіта в нашій державі стає все дорожчою. Можливість отримувати освіту за рахунок бюджетних коштів може бути реалізованою для спеціальностей, що не є актуальними для молоді. Тому багато випускників шкіл їде навчатися за кордон. Показник роздрібного товарообороту підприємств торгівлі незначною мірою впливає на кількість населення (коефіцієнт дорівнює 0,003). Це дозволяє зробити висновок, що діяльність підприємств роздрібної торгівлі на даний період, значною мірою, залишається в «тіні». Це впливає і на доцільність застосування цього фактору і на об'єктивність його оцінки (табл. 3.23).

Таким чином, чинники діяльності підприємств торгівлі, зростання товарообігу торговельних мереж для підвищення соціального рівня економічної системи України на теперішній час не мають пріоритетного значення. Офіційна заробітна плата, яка отримується на робочому місці лише незначною мірою є елементом соціальної стабільності в суспільстві, тому що з неї не формуються для працівників достатні кошти для нарахування пенсії, а

її розмір відстає від матеріальних потреб людини. В той же час комерційні підприємства не впливають на рівень соціалізації суспільства в контексті створення умов для стабільного забезпечення продуктами харчування. Товарообіг комерційних підприємств не пов'язаний із кількістю населення. Це означає, що в будь-якому випадку необхідна виручка підприємствами торгівлі буде отримана за рахунок підвищення ціни.

Таблиця 3.23

### Залежність кількості населення від значимих факторів

| Роки | Кількість населення (тис. ос.) | Кількість осіб, прийнятих у ЗВО (тис. ос.) | Сук. витр. домогосп. за місяць у розр. на 1 домогосп. (грн.) | Роздр. товарооборот підпр. роздр. торг. (млн. грн.) | Сер.-міс. з/п (грн.) |
|------|--------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| 2010 | 45870,7                        | 354,2                                      | 389,0253165                                                  | 67073,82278                                         | 284,8101266          |
| 2011 | 45711,477                      | 361,5                                      | 432,7909887                                                  | 81257,27159                                         | 331,4142678          |
| 2012 | 45596,944                      | 356,8                                      | 449,5744681                                                  | 95998,24781                                         | 380,6007509          |
| 2013 | 45596,944                      | 345,2                                      | 478,135169                                                   | 104909,8999                                         | 410,7634543          |
| 2014 | 45596,944                      | 329                                        | 256,746988                                                   | 57192,37159                                         | 220,6721623          |
| 2015 | 45596,944                      | 251,3                                      | 215,3979991                                                  | 44313,97129                                         | 182,4706394          |
| 2016 | 45596,944                      | 230,1                                      | 212,7333581                                                  | 43708,41205                                         | 192,7482335          |
| 2017 | 45596,944                      | 217,3                                      | 255,5264853                                                  | 29181,97208                                         | 254,2591267          |
| 2018 | 45596,944                      | 208,6                                      | 304,7909024                                                  | 34139,0022                                          | 325,2017608          |
| 2019 | 45596,944                      | 199,9                                      | 376,2723735                                                  | 42569,87549                                         | 408,4435798          |
| 2020 | 45596,944                      | 173,6                                      | 337,1185841                                                  | 29989,11363                                         | 410,300885           |

### Висновки до третього розділу

Серед негативних факторів, що притаманні діяльності сучасних підприємств, є екологічний. Важливою складовою забруднення є забруднення транспортом. До найвагоміших небезпечних рис сучасного транспорту

належать: наявність у вихлопі чадного газу, який є смертельно небезпечним для людини та всіх живих організмів; присутність солей важких металів; наявність активних речовин кислотної, лужної груп, які при розчиненні в атмосферних опадах впливають на ґрунт, конструкції будівель, забруднюють ґрунтові води. Європейська екологічна політика ставить за мету зменшення викидів парникових газів (ПГ) від експлуатації транспорту на 90% до 2050 р. порівняно з 1990 р. Сприяння заходам щодо переходу до найбільш економічних видів транспорту може зробити важливий внесок у досягнення цієї мети. Для пасажирського транспорту перехід від повітряного до залізничного транспорту потенційно відіграє ключову роль.

На основі теоретичних досліджень та з урахуванням використання матеріалів конкретного підприємства нами запропоновано систему реалізації екологічної складової КСВ на основі оптимізації маршрутів перевезення продукції на комерційному підприємстві, що, на відміну від існуючих підходів, сприяє зменшенню викидів вуглецю на основі формування маршруту з використанням задачі комівояжера та транспортної задачі й забезпечує значно кращі екологічні умови діяльності підприємства.

Проведено дослідження можливості оптимізації транспортних маршрутів ТОВ М'ясна фабрика «Фаворит Плюс» з урахуванням екологічної складової. Розглянуто конкретне завдання з перевезення вантажів, обсяг яких коливається протягом тижня, але в середньому зберігається приблизно однаковим. Поданий метод може бути використаним для підприємств різних сфер економіки.

Економічна складова КСВ значною мірою визначається купівельною спроможністю населення, однак і комерційні підприємства можуть створювати умови для забезпечення населення продуктами першої необхідності за низькими цінами. З метою такого дослідження нами було застосовано метод АВС-аналізу. Як спосіб формування й контролю за станом запасів, що полягає в поділі номенклатури  $N$  товарно-матеріальних цінностей, використовується метод АВС-аналізу, який усі позиції номенклатури

розташовує в порядку убудування вартісних показників Після цього, залежно від вибраного варіанта методу ABC-аналізу відбувається ділення на групи. Як емпіричний, так і диференційний методи приводять до того, що найбільшу частину позицій має група В, що свідчить не тільки про орієнтацію магазину на середнього покупця, а й на спрямованість менеджменту на отримання прибутку. Товари для соціально вразливих верств населення не можуть забезпечити відповідний виторг для підприємства торгівлі. На підставі проведених розрахунків виявлено орієнтацію комерційних підприємств на покупця – представника середнього класу.

Проведено кореляційний аналіз щодо залежності кількості населення в Україні від окремих економічних показників. Запропонований підхід базується на побудові кореляційної матриці, яка доводить, що показник кількості населення країни має позитивну суттєву залежність від макроекономічних показників, окрім залежності від середньомісячної заробітної плати робітників та обороту підприємств торгівлі, що свідчить про недостатній рівень прозорості системи оплати праці в країні. Офіційна заробітна плата, яка отримується на робочому місці, лише незначною мірою є елементом соціальної стабільності в суспільстві, тому що з неї не формуються для працівників достатні кошти до нарахування пенсії, а її розмір відстає від матеріальних потреб людини. Водночас комерційні підприємства не впливають на рівень соціалізації суспільства в контексті створення умов для стабільного забезпечення продуктами харчування. Товарообіг комерційних підприємств не пов'язаний із кількістю населення. Це означає, що в будь-якому випадку необхідна виручка підприємствами торгівлі буде отримана за рахунок підвищення ціни. Коефіцієнт детермінації  $R^2$  і перевірка критерію Фішера говорять про те, що рівняння регресії є значимим.

Основні наукові положення, викладені в розділі, опубліковано в авторських роботах [1; 4; 6; 9].

## ВИСНОВКИ

1. У результаті проведених теоретико-методичних досліджень на основі аналізу праць вітчизняних та іноземних учених виявлено сутність і форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності. З'ясовано основні теоретичні підходи до визначення сутності та форм запровадження корпоративної соціальної відповідальності, які, на відміну від існуючих, містять у собі такі економічні складові, як ведення справедливої торгівлі, правильне сприйняття бізнесу стейкхолдерами, поширена політика сталого управління, що надало змогу уточнити визначення КСВ, схарактеризувати соціальні програми, визначити й систематизувати суспільно-громадські пріоритети КСВ. Суспільно-громадські пріоритети КСВ систематизовано за традиційними формами: економічною, соціальною та екологічною. Необхідність уточнення визначення КСВ зумовлена посиленням ролі малих підприємств, підприємств сфери послуг торгових підприємств у реалізації принципів сталого розвитку та екологізації.

2. Сформовано концепцію корпоративної соціальної відповідальності. Проведено теоретичні узагальнення реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН, що, на відміну від існуючих наукових розробок, досліджено на основі реалізації Програм «Партнерство заради сталого розвитку», «Програма молодих інноваторів», «ІТ-нація», «SDG Ambition», «Посібник із боротьби з корупцією», що надає змогу більш повно застосовувати концепцію корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН на підприємствах України. Визначено, що на сьогодні практично неможливо залучити міжнародного інвестора в проєкт, якщо в ньому не передбачено явний позитивний та вимірювальний вплив на Цілі сталого розвитку, суспільство та екологію.

3. Систематизовано міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності, які задають основні вектори руху для керівників компаній,

громадськості та всіх стейкхолдерів. Проведена систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності містить у собі аналіз таких стандартів, як: ISO 26000 «Настанова із соціальної відповідальності», ISO 32210 «Основи сталого фінансування: принципи та керівництво», ISO 32220 «Стале фінансування – основні концепції та ключові ініціативи», ISO 14097 «Управління парниковими газами та пов'язана із цим діяльність», сімейство стандартів ISO 14000, екологічні стандарти «Євро», що надає можливість ефективніше застосовувати ці стандарти в діяльності підприємств в Україні. Визначено, що провідним стандартом, який імплементовано в Україні, є ISO 26000 «Настанова із соціальної відповідальності».

4. Проаналізовано світовий досвід реалізації соціальних проєктів і форм їх запровадження в контексті програм корпоративної соціальної відповідальності, що виявило, що відновлення та досягнення цілей щодо клімату й біорозмаїття має супроводжуватися амбітною соціальною політикою. Досліджено індекс стійкого розвитку в галузі соціальних цілей країн Європи і його зміни у зв'язку з розповсюдженням пандемії COVID-19. Визначено, що кращі показники цього індексу в Північній Європі. Значною мірою це пов'язано з найменшим рівнем захворювання в цих країнах. Пандемія COVID-19 диференційовано вплинула на різні аспекти соціальної діяльності та економічного розвитку країн.

5. Подано організаційний механізм реалізації корпоративної соціальної відповідальності в іноземних корпоративних моделях. Показано, що англо-американська модель, також відома як англосаксонська, була розроблена більш індивідуалістичними бізнес-суспільствами у Великобританії та Сполучених Штатах. Німецька модель, яку іноді називають континентальною або європейською, приводиться до дії двома групами впливу – Наглядовою радою та Виконавчою радою. Ці групи несуть відповідальність за дотримання процедур корпоративного управління. Японська модель виділяється з трьох своєю закритістю та афілійованістю. Зроблено висновок, що для України найсприятливішою є німецька модель

завдяки вищому рівню соціального захисту, тісним економічним відносинам та географічній близькості. Тому доцільно характерні позитивні позиції німецької моделі втілити й у корпоративній діяльності виробничого, фінансового, комерційного секторів нашої країни.

6. Визначено науково-методичні підходи до імплементації міжнародних стандартів соціального спрямування та їх інституційного оформлення. Така імплементація визнає інституційним оформленням не лише стандарти ISO, а й документи міжнародних організацій, секторальні угоди, рамкові угоди, кодекси поведінки, спільні заяви, хартії, що надають змогу сторонам корпоративного управління знаходити більше варіантів для соціального діалогу. Визначено умови імплементації міжнародних стандартів запровадження та оцінювання корпоративної соціальної відповідальності на основі діяльності Міжнародної організації праці, основною функцією якої є формулювання міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій, а також контролювання їх застосування в державах-членах. Визначено необхідність запровадження міжнародних стандартів соціального спрямування в діяльності малого бізнесу, фізичних осіб-підприємців, підприємств сфери послуг.

7. За результатами проведеного дослідження запропоновано систему реалізації екологічної складової КСВ підприємства шляхом оптимізації маршрутів перевезення продукції на комерційному підприємстві, що сприяє зменшенню викидів вуглецю на основі формування маршруту з використанням задачі комівояжера та транспортної задачі й забезпечує значно кращі екологічні умови діяльності підприємства. Поданий метод може бути використаним для підприємств різних сфер економіки.

8. Виявлено вплив запровадження соціальної цінової політики комерційного підприємства на КСВ. З метою проведення дослідження було застосовано метод ABC-аналізу, що надає можливість визначити наявність товарів у торговельних мережах, які можуть бути придбані представниками середнього класу та соціально незахищеними верствами населення. На



підставі проведених розрахунків виявлено орієнтацію комерційних підприємств на покупця – представника середнього класу.

9. У процесі дослідження соціальної форми КСВ використано аналітичний інструментарій оцінювання значення комерційних підприємств роздрібною торгівлі для соціалізації економіки країни. Запропонований підхід базується на побудові кореляційної матриці, яка доводить, що показник кількості населення країни має позитивну суттєву залежність від макроекономічних показників, окрім залежності від середньомісячної заробітної плати робітників та обороту підприємств торгівлі, що свідчить про недостатній рівень прозорості системи оплати праці в країні. Визначено також, що комерційні підприємства не впливають на рівень соціалізації суспільства в контексті створення умов для стабільного забезпечення продуктами харчування. Товарообіг комерційних підприємств не пов'язаний із кількістю населення. Це може означати, що в будь-якому випадку необхідна виручка підприємствами торгівлі буде отримана за рахунок підвищення ціни.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bursin Col and Saurin Patel, Going to Haven? Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance. *Journal of Business Ethics*. URL: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3393-2> (дата звернення: 15.02.2023).
2. Головінов О. М., Дмитриченко Л. А. Фактори формування інституту корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та держава*. 2014. № 9. С. 10–14.
3. Клименко І. М. Теоретико-методологічний підхід до ролі соціальної відповідальності бізнесу в сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 8. С. 118–124.
4. Сазонець І. Л., Тадеєва Н. В. Виявлення напрямів розвитку сумлінної ділової практики в Україні. *Економіка і держава*. 2016. № 10. С. 21–25.
5. Джинджоян В. В., Саленко А. С., Сазонець І. Л. Соціальні детермінанти розвитку сфери послуг в концепції формування постіндустріального суспільства : монографія. Рівне : Волин. обереги, 2021. 160 с.
6. Sazonets O., Salenko A. Intellectualization of methods to improve the system of transport services : monograph. Lambert : Riga, 2022. 86 p.
7. Сазонець І. Л., Саленко А. С. Сутність та трансформація основних форм підприємницької діяльності. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2018. № 3 (83). С. 197–205.
8. Сазонець І. Л., Саленко А. С. Інституційні основи державної підтримки лібералізації підприємницької діяльності. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 23–26.
9. Сазонець І. Л., Саленко А. С. Система та проблеми розвитку підприємництва в Україні. *Економіка і менеджмент 2019: перспективи*

*інтеграції та інноваційного розвитку* : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 18–19 квітня 2019 р.). Дніпро, 2019. Т. 2. С. 81–83.

10. Сазонець І. Л., Вівсянник О. М. Сутність міжнародних організацій та визначення передумов їх співпраці з органами державного управління. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. вчених, молодих науковців, аспірантів та студентів. Рівне : НУВГП, 2020. С. 456–459.

11. Сазонець І. Л., Притула М. Ю. Значення екологічної відповідальності діяльності корпорацій. *Бізнес Інформ*. 2016. № 12. С. 115–120.

12. Тадеєва Н. В. Вдосконалення механізму сумлінної ділової практики на основі математичного моделювання. *Вісник НУВГП. Серія «Економіка»* : зб. наук. праць. 2016. Вип. 3 (75). С. 54–59.

13. Сазонець І. Л. Інноваційні методи управління діяльністю підприємств в умовах інформаційної економіки. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С. 10–13.

14. Сазонець І. Л., Гессен А. Є. Соціальні програми підприємства та вдосконалення системи послуг. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3751> (дата звернення: 10.03.2023).

15. Сазонець І. Л., Тадеєва Н. В. Національні моделі соціального партнерства та їх вплив на розвиток сумлінної ділової практики. *Бізнес-інформ*. 2016. № 10. С. 21–26.

16. Зима І. Я. Наукові основи визначення діяльності корпорацій як соціального інституту. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 4. С. 165–169.

17. Kubareva I., Maliarchuk O., Pohuda N. Corporate Social Responsibility of Ukrainian tourist enterprises: identity, strategy and performance. *Eastern journal of european studies*. 2018. Vol. 9. № 2. P. 145–167.

18. Томчук О. В., Лепетан І. М., Здирко Н. Г., Ваша Л. Екологічна діяльність сільськогосподарських підприємств: обліково-аналітичне забезпечення. *Економічний часопис XXI*. 2018. № 169 (1, 2). С. 77–83.
19. Скрипчук П. М., Судук О. Ю. Аналіз світового досвіду підвищення ефективності глобального екологічного управління. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2017. № 1(77). С. 80–89.
20. Ярова Н. В., Воркунова О. В., Хотєєва Н. В. Економічна оцінка впровадження альтернативних джерел енергії на підприємствах портової діяльності. *Економічний часопис-XXI*. 2017. № 166(7-8). С. 46–50.
21. Сардак С. Е., Більська О. В., Сімахова А. О. Потенціал соціалізації економіки в умовах глобалізації. *Економічний часопис-XXI*. 2017. № 164 (3–4). С. 4–8.
22. Кужель В. В., Танасійчук Ю. В. Реалізація функцій соціальної відповідальності бізнесу на підприємствах агропродовольчої сфери. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. № 15. С. 77–80.
23. Зима І. Я. Соціальні програми корпорацій та заходи в сфері охорони здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 5. С. 98–103.
24. Світова практика надання соціального пакету та перспективи її поширення в Україні. URL: [http://www.big-lib.com/book/79\\_Formuvannya\\_rinkovoi\\_ekonomiki/76](http://www.big-lib.com/book/79_Formuvannya_rinkovoi_ekonomiki/76). (дата звернення: 15.02.2023).
25. Джинджоян В. В. Внутрішньокорпоративні соціальні програми туристичних підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 39–43.
26. Сазонець І. Л., Гессен А. Є. Соціальні програми підприємства та вдосконалення системи послуг. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3751> (дата звернення: 15.02.2023).
27. Amidu M., Kwakye T. O., Harvey S., Yorke S. M. Do firms manage earnings and avoid tax for corporate social responsibility? *Journal of Accounting and Taxation*. 2016. № 8 (2). P. 11–27.

28. Bracking S. Secrecy jurisdictions and economic development in Africa: the role of sovereign spaces of exception in producing private wealth and public poverty. *Economy and Society*. 2012. № 41(4). P. 615–637.

29. Gulzar M. A., Cherian J., Muhammad Safdar S. Does Corporate Social Responsibility Influence Corporate Tax Avoidance of Chinese Listed Companies? *Sustainability*. 2018. Vol. 10. № 12. № of article 4549.

30. Le Gouill C. From industrial paternalism of the company towns to Corporate Social Responsibility policies The case of La Oroya (Peru). *Caravelle*. 2018. Vol. 111. P. 41–58.

31. Терebій А. А. Аналіз цілей сталого розвитку в контексті реалізації, *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 34–38.

32. Терebій А. А. Систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/>? (дата звернення: 15.02.2023).

33. Сазонець О. М., Терebій А. А. Запровадження маркетингової цінової політики на торговому підприємстві. *30 років Незалежності: здобутки та перспективи розвитку маркетингу в Україні* : монографія / за заг ред. А. О. Старостіної. Київ : Інтерсервіс, 2022. 339 с.

34. Терebій А. А. Відповідність цінової політики підприємства купівельному попиту населення як елемент сумлінної ділової практики. *Економіка та держава*. 2022. № 1. С. 128–134.

35. Сазонець О., Терebій А. Екологічна оптимізація транспортування вантажів підприємства з використанням інформаційних систем. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. Vol. 6 (41). P. 486–493.

36. Сазонець О. М., Терebій А. А. Формування концепції корпоративної соціальної відповідальності на основі глобального договору ООН. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 21. С. 44–52.

37. Sazonets O. M., Terebii A. A. Development of the System of Social Responsibility Based on the Transformation of Corporate Entrepreneurship.

*Стратегія і тактика державного управління, збірник наукових праць*. 2020. Вип. 3–4. С. 104–116.

38. Сазонець О. М., Терebій А. А. Екологічний вимір використання транспортних систем. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 12 травня 2021 р.). Луцьк, 2021. С. 108–109.

39. Терebій А. А. Напрями впровадження корпоративної соціальної відповідальності в контексті імплементації міжнародних стандартів. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку індустрії гостинності, туризму виробництва в умовах міжнародної економічної інтеграції* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 25 травня 2021 р.). Дніпро, 2021. С. 110–113.

40. Терebій А. А. Соціальна політика України та її реалізація інструментами КСВ. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 24–26 травня 2022 р.). Луцьк, 2022. С. 482–465.

41. Терebій А. А. Сутність та форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності. *Економіко-правові дискусії* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. студ., аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький, 2022. С. 69–71.

43. Терebій А. А. Вплив логістики на навколишнє середовище. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку туризму та гостинності в умовах міжнародної економічної інтеграції* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 16 травня 2023 р.). Дніпро, 2023. С. 167–168.

43. Сазонець О. М., Миськовець Н. П. Макроекономічний аналіз екосистемного підприємництва, *Бізнес Інформ*. 2017. № 1. С. 147–152.

44. Сазонець О. М., Миськовець Н. П. Теоретичні основи здійснення корпоративного підприємництва на основі використання екосистем, *Бізнес Інформ*. 2016. № 11. С. 144–148.

45. Сазонець О. М., Саричев В. І. Национальные приоритеты формирования концепции человеческого развития на основе анализа

корпоративно-институционных социальных теорий. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія Економіка*. 2013. Вип. 3 (63). С. 360–372.

46. Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку : монографія / Л. І. Безтелесна, І. Л. Сазонець, О. М. Сазонець ; за заг. ред. Л. І. Безтелесної. Рівне : Волин. обереги, 2015. 184 с.

47. 30 років незалежності: здобутки та перспективи розвитку маркетингу в Україні : монографія / А. О. Старостіна, О. М. Дьоміна, О. С. Телетов, О. Ю. Бочко та ін. ; за заг. ред. А. О. Старостіної. Київ : Інтерсервіс, 2022. 339 с.

48. Godos-Diez J.-L., Cabeza-Garcia L., Fernandez-Gonzalez C. Relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and Internationalisation Strategies: A Descriptive Study in the Spanish Context. *Administrative sciences*. 2018. Vol. 8. № 4. № of article 57.

49. Simanaviciene Z., Kontautiene R., Simanavicius A. Assumptions of Corporate Social Responsibility as Competitiveness Factor. *Montenegrin Journal of Economics*. 2017. URL: [http://www.mnje.com/sites/mnje.com/files/149-160\\_-\\_simanaviciene\\_-\\_z6.pdf](http://www.mnje.com/sites/mnje.com/files/149-160_-_simanaviciene_-_z6.pdf) (дата звернення: 15.02.2023)

50. Frederiksen T. Corporate social responsibility, risk and development in the mining industry. *Resources policy*. 2018. Vol. 59. № SI. P. 495–505.

51. Jali M. N., Abas Z., Ariffin A. S. Corporate Social Responsibility and Corporate Social Innovation: A Conceptual Understanding. *17th Annual Conference of the Asian-Academic-Accounting-Association (FourA Conference). 2017 | The 17Th Annual Conference Of The Asian Academic Accounting Association (2016 Foura Conference)*. URL: [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2017/02/shsconf\\_four2017\\_01001/shsconf\\_four2017\\_01001.html](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2017/02/shsconf_four2017_01001/shsconf_four2017_01001.html) (дата звернення: 15.02.2023).

52. Kowalska K. Network Organizations and Corporate Social Responsibility. Dec 2016. *Oeconomia Copernicana*. URL: <http://economic-research.pl/Journals/index.php/oc/article/view/68/35> (дата звернення: 15.02.2023).

53. Hasan R., Yun T. M. Theoretical Linkage between Corporate Social Responsibility and Corporate Reputation. Dec 2017. URL: <http://unpas.id/index.php/ijsam/article/view/32/25/> (дата звернення: 15.02.2023).

54. Farinos J. M. Sustainability as an object of corporate social responsibility. Jun 2017. *Vitruvio-international Journal Of Architectural Technology And Sustainability*. URL: <https://polipapers.upv.es/index.php/vitruvio/article/view/7649/7885> (дата звернення: 15.02.2023).

55. Moravcikova K., Gregova E. Fair trade as a tool of corporate social responsibility. CBU International Conference on Innovations in Science and Education (CBUIC) 2016. *Cbu International Conference Proceedings 2016: Innovations In Science And Education*. URL: [https://ojs.journals.cz/index.php/CBUIC/article/view/778/pdf\\_60/](https://ojs.journals.cz/index.php/CBUIC/article/view/778/pdf_60/) (дата звернення: 15.02.2023).

56. Adamek P. Corporate social responsibility: the importance of the stakeholder perception. *9th International Scientific Conference on Business and Management. 2016*. URL: <http://bm.vgtu.lt/index.php/verslas/2016/paper/viewFile/54/54> (дата звернення: 15.02.2023).

57. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ : Наукова думка, 2018. 722 с.

58. Chen X. Y. Bridging Corporate Social Responsibility and Consumers' Corporate Brand Evaluations-Understanding Consumers'. *Psychological Processes. Journal Of Research For Consumers*. 2017. P. 179–184.

59. Sujova E., Cierna H. Parallels between corporate social responsibility and safety culture. *International Scientific Days (ISD) Conference on Agri Food Value Chain – Challenges for Natural Resources Management Society 2016*



*International Scientific Days 2016.* URL: <http://www.slpk.sk/eldo/2016/dl/9788055215037/files/04/sujova-et-al.pdf> (дата звернення: 15.02.2023).

60. Zientara P. Socioemotional Wealth and Corporate Social Responsibility: A Critical Analysis. *Journal Of Business Ethics*. Aug 2017. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2848-1> (дата звернення: 15.02.2023).

61. Бурдьє П. Соціальний простір і генеза запасів : монографія. Київ : Прогрес, 1993. 234 с.

62. Мішин Ю. Р. Довіра в структурі соціальної взаємодії. *Економіка та держава*. 2015. № 1. С. 47–50.

63. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність : монографія. Київ : Агенція «Стандарт», 2005. 302 с.

64. Шконда В. В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом : монографія. Донецьк : Ноулідж, 2009. 168 с.

65. Антошко Т. Р., Круш П. В., Тюленєва Ю. В. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності на промислових підприємствах : монографія / Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». Київ : НТУУ «КПІ», 2013. 275 с.

66. Шилепницький П. І. Соціальна відповідальність корпорацій як прояв державно-приватного партнерства. *Прометей* : регіон. зб. наук. праць з економіки. 2012. № 3 (39). С. 82–87.

67. About the UN Global Compact – UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/about> (дата звернення: 15.02.2023).

68. Приєднання до глобального договору ООН. URL: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application> (дата звернення: 15.02.2023).

69. Глобальний договір ООН. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 15.02.2023).

70. The Ten Principles of the UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата звернення: 15.02.2023).

71. Principle One: Human Rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> (дата звернення: 15.02.2023).

72. Principle Two: Human Rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2> (дата звернення: 15.02.2023).

73. Principle Three: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3> (дата звернення: 15.02.2023).

74. Principle Three: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3> (дата звернення: 15.02.2023).

75. Principle Five: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5> (дата звернення: 15.02.2023).

76. Principle 6: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6> (дата звернення: 15.02.2023).

77. Principle Seven: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7> (дата звернення: 15.02.2023).

78. Principle Eight: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8> (дата звернення: 15.02.2023).

79. Principle Nine: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9> (дата звернення: 15.02.2023).

80. Principle Ten: Anti-Corruption. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10> (дата звернення: 15.02.2023).

81. Zemanova S., Drulakova R. Mainstreaming Global Sustainable Development Goals through the UN Global Compact: The Case of Visegrad Countries. *Journal of risk and financial management*. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 15.02.2023).

82. Williams O. F. Restorying the purpose of business: The agenda of the UN Global Compact. *African journal of business ethics*. 2018. URL: <https://ajobe.journals.ac.za/pub/article/view/195> (дата звернення: 15.02.2023).

83. Schembera S. Implementing Corporate Social Responsibility: Empirical Insights on the Impact of the UN Global Compact on Its Business Participants. *Business & Society*. 2018. URL: <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/172540/1/0007650316635579.pdf> (дата звернення: 15.02.2023).

84. Schembera S. Implementing Corporate Social Responsibility: Empirical Insights on the Impact of the UN Global Compact on Its Business Participants. *Business & Society*. 2018. URL: <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/172540/1/0007650316635579.pdf> (дата звернення: 15.02.2023).

85. Martinez-Ferrero J., Eryilmaz M., Colakoglu N. How Does Board Gender Diversity Influence the Likelihood of Becoming a UN Global Compact Signatory? The Mediating Effect of the CSR Committee. *Sustainability*. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/10/4329/> (дата звернення: 15.02.2023).

86. Van der Eijk Y., McDaniel P. A., Bialous S. A. United Nations Global Compact: an “Inroad” into the UN and reputation boost for the tobacco industry. *Tobacco control*. Jul 2018, URL: <https://tobaccocontrol.bmj.com/content/27/e1/e66>. (дата звернення: 15.02.2023).

87. Кампанія «Партнерство заради сталого розвитку». URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/kampanija-partnerstvo-zaradi-stalogo-rozvitku/> (дата звернення: 15.02.2023).
88. Young SDG Innovators Programme. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/young-sdg-innovators-programme/> (дата звернення: 15.02.2023).
89. IT nation. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/it-nation/> (дата звернення: 15.02.2023).
90. Anti-Corruption Collective Action. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/anti-corruption-collective-action/> (дата звернення: 15.02.2023).
91. SDG Ambition. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/sdg-ambition/> (дата звернення: 15.02.2023).
92. Нафтогаз приєднався до Глобального договору ООН. URL: <https://globalcompact.org.ua/news/naftogaz-priednavsja-do-globalnogo-dogovoru-onn/> (дата звернення: 15.02.2023).
93. Quality Glossary URL: <https://asq.org/quality-resources/quality-glossary/i> (дата звернення: 15.02.2023).
94. What is ISO 26000 – guidance on social responsibility? URL: <https://asq.org/quality-resources/iso-26000> (дата звернення: 15.02.2023).
95. The human rights protection of vulnerable groups. Icelandic Human Rights Center. URL: <https://www.humanrights.is/en/human-rights-education-project/human-rights-concepts-ideas-and-fora> (дата звернення: 15.02.2023).
96. What are the economic social and cultural rights? Center of economic and social rights. URL: <https://www.cesr.org/what-are-economic-social-and-cultural-rights> (дата звернення: 15.02.2023).
97. American National Standards Institute. URL: <https://asq.org/quality-resources/ansi-standards/> (дата звернення: 15.02.2023).

98. Система менеджменту охорони здоров'я. URL: <https://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf> (дата звернення: 15.02.2023).

99. Охорона здоров'я в менеджменті. URL: <https://iso-management.com/wp-content/uploads/2013/12/OHSAS-18001-2007-.pdf/> (дата звернення: 15.02.2023).

100. UN Climate Change Conference UK 21. URL: <https://ukcop26.org> (дата звернення: 15.02.2023).

101. Sustainability. Ones to watch. ISO. News URL: <https://www.iso.org/news/ref2679.html/> (дата звернення: 15.02.2023).

102. Екологічні норми «Євро». Пропозиція. URL: <https://propozitsiya.com/ekologichni-normi-ievro> (дата звернення: 15.02.2023).

103. Sustainability. Ones to watch. ISO. News. URL: <https://www.iso.org/news/ref2679.html/> (дата звернення: 15.02.2023).

104. Road-use pricing. OECD. URL: <https://www.oecd.org/greengrowth/greening-transport/road-use-pricing.htm/> (дата звернення: 15.02.2023).

105. The AmeriCorps Network (AmeriCorps State & National) consists of local, regional, and national organisations who are committed to using national service to address critical community needs in education, public safety, health, and the environment. URL: <https://www.nationalservice.gov/> (дата звернення: 15.02.2023).

106. Actionable community insights, simplified. URL: <https://heyirys.com/> (дата звернення: 15.02.2023).

107. Luckyironfish. URL: <https://luckyironfish.com/pages/research> (дата звернення: 15.02.2023).

108. 8 cool examples of social innovation in North America. URL: <https://www.socialinnovationacademy.eu/8-cool-examples-social-innovation-north-america/> (дата звернення: 15.02.2023).

109. Europe Sustainable Development Report 2021. URL: <https://eu-dashboards.sdindex.org/> (дата звернення: 15.02.2023).

110. McKee M. Drawing Light from the Pandemic: A New Strategy for Health and Sustainable Development. *European Observatory on Health Systems and Policies*. 2021. URL: <https://eurohealthobservatory.who.int/publications/m/drawing-light-from-the-pandemic-a-newstrategy-for-health-and-sustainabledevelopment>. (дата звернення: 15.02.2023).

111. Lafortune G., Fuller G., Schmidt-Traub G., Kroll C. How is progress towards the Sustainable Development Goals measured? Comparing four approaches for the EU. *Sustainability*. 2020. Vol. 12 (18). P. 7675.

112. Europe +Sustainable+ Development+Report+2021.pdf. URL: <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2021/Europe+Sustainable+Development+Report+2021.pdf> (дата звернення: 15.02.2023).

113. Nature sustainability. URL: <https://www.nature.com/articles/s41893-019-0352-9> (дата звернення: 15.02.2023).

114. Borchardt S., Barbero-Vignola G., Buscaglia D., Maroni M., Marelli L. A Sustainable Recovery for the EU: A Text Mining Approach to Map the EU Recovery Plan to the Sustainable Development Goals, EUR 30452 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC12230> (дата звернення: 15.02.2023).

115. Eurostat. 2021. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 15.02.2023).

116. Aburto J. M., Schöley J., Kashnitsky I., Zhang L., Rahal C., Missov T. I., Mills M. C., Dowd J. B., Kashyap R. Quantifying impacts of the COVID-19 pandemic through life-expectancy losses: a population-level study of 29 countries. *International Journal of Epidemiology*. 2021. no. dyab207 (September). URL: <https://doi.org/10.1093/ije/dyab207> (дата звернення: 15.02.2023).

117. OECD. 2021. URL: <https://www.oecd.org/> (дата звернення: 15.02.2023).

118. The Lancet COVID-19 Commission: Task Force on Mental Health. Early Findings on The Neurological Consequences of COVID-19. The Lancet COVID-19 Commission. 2021. URL: <https://static1.squarespace.com/static/5ef3652ab722df11fcb2ba5d/t/60b8d72d1094591797ca475b/1622726446012/Mental+Health+Early+Findings+on+The+Neurological+Consequences+of+COVID-19.pdf>. (дата звернення: 15.02.2023).

119. Europe+Sustainable+Development+Report+2021.pdf. URL: <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2021/Europe+Sustainable+Development+Report+2021.pdf/> (дата звернення: 15.02.2023).

120. Sachs J. et al. Fixing the Business of Food 2021: Aligning food company practices with the SDGs, Barilla Center for Food & Nutrition, UN Sustainable Development Solutions Network, Columbia Center on Sustainable Investment, Santa Chiara Lab University of Siena, 2021.

121. Feleaga N., Feleaga L., Dragomir V.D. Comparative legal perspectives on international models of corporate governance. *African Journal of Business Management*. 2010. Vol. 4 (18). P. 4135–4145.

122. Hanic A., Smolo E. Islamic approach to corporate social responsibility: an international model for Islamic banks. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 2022. URL: <https://dx.doi.org/10.1108%2FIMEFM-07-2021-0284>] (дата звернення: 15.02.2023).

123. Wickert C., Risi D. Corporate Social Responsibility. Corporate Social Responsibility. 2019. URL: <https://www.cambridge.org/core/elements/abs/corporate-social-responsibility/E2694D5DE28DE75AD8D3D48A92D06EE5> (дата звернення: 10.08.2022).

124. Сазонець О. М., Сазонець І. Л. Міжнародний бізнес і логістика: понятійно-термінологічний словник : словник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 288 с.

125. Хомутенко А. В. Дескриптивна концепція модернізації управління державними фінансами України. *Економіка та держава*. 2020. № 8. С. 20–25.

126. Шатненко К. Нова Індустріалізація як умова сталого розвитку економіки України. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 11–15.

127. What Are Some Examples of Different Corporate Governance Systems? URL: <https://www.google.com/search?q=What+Are+Some+Examples+of+Different+Corporate+Governance+Systems%3F&oq=What+Are+Some+Examples+of+Different+Corporate+Governance+Systems%3F&aqs=chrome..69i57.1724j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8/> (дата звернення: 15.02.2023).

128. Virtus Interpress, Corporate Board: Role, Duties & Composition. "Corporate Governance: An Examination of U.S. and European Models," Pages 7-8.

129. Sustainable development report. URL: <https://2021.dashboards.sdindex.org/rankings> (дата звернення 10.08.2022).

130. United+States+Sustainable+Development+Report+2021.pdf. URL: <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2021/United+States+Sustainable+Development+Report+2021.pdf/> (дата звернення: 15.02.2023).

131. Німецька модель. URL: [https://stud.com.ua/48815/filosofiya/nimetska\\_model/](https://stud.com.ua/48815/filosofiya/nimetska_model/) (дата звернення: 15.02.2023).

132. SDR-2021-japan.pdf. URL: [SDR-2021-japan.pdf/](https://stud.com.ua/48815/filosofiya/nimetska_model/) (дата звернення: 15.02.2023).

133. Японська модель. URL: [https://pidru4niki.com/1061120745300/politekonomiya/yaponska\\_model/](https://pidru4niki.com/1061120745300/politekonomiya/yaponska_model/) (дата звернення: 15.02.2023).



134. Employment, Social Affairs & Inclusion. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en/> (дата звернення: 15.02.2023).

135. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. URL: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility\\_en/](https://single-market-economy.ec.europa.eu/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility_en/) (дата звернення: 15.02.2023).

136. International Labour ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards. URL: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm> (дата звернення: 15.02.2023).

137. Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit (MULTI). URL: <https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm/> (дата звернення: 15.02.2023).

138. ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards. URL: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm> (дата звернення: 15.02.2023).

139. We are driving change across all aspects of corporate sustainability. URL: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/> (дата звернення: 15.02.2023).

140. We are shaping sustainable future. You need to be part of it. URL: <https://unglobalcompact.org/participation/> (дата звернення: 15.02.2023).

141. Проблема використання дитячої праці. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/889483.html/> (дата звернення: 15.02.2023).

142. ООН заявила про зростання дитячої праці вперше за 20 років. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-dytyacha-prazhya/31300091.html/> (дата звернення: 15.02.2023).

143. Transparency builds trust. URL: <https://unglobalcompact.org/participation/report/cor/expelled/> (дата звернення: 15.02.2023).

144. Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf/](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf/) (дата звернення: 15.02.2023).

145. Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_109#Texti/](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_109#Texti/) (дата звернення: 15.02.2023).

146. United Nations Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness/> (дата звернення: 15.02.2023).

147. Global Unions. URL: <https://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=fr/> (дата звернення: 15.02.2023).

148. Ingrao C., Scrucca Flavio., Matarazzo A. Freight transport in the context of industrial ecology and sustainability: evaluation of uni- and multi-modality scenarios via life cycle assessment. *International Journal of Life Cycle Assessment*. 2021. Vol. 26 (1). P. 127–142.

149. Schakenbos R., La Paix L., Nijenstein S. et al. Valuation of a transfer in a multimodal public transport trip. *Transport Policy*. 2016. № 46. P. 72–81.

150. Furdova L., Drobcova L. Looking for a Competitive Advantage in International Transport and Logistics with Focusing on Adaptation. *Ecology and Knowledge : Proceedings of the 5th International Scientific Conference on Trade, International Business and Tourism: Application of Knowledge in Process of Business Dynamization in Central Europe*, 2014. P. 138–147.

151. Andersen O. Transport of fish from Norway: energy analysis using industrial ecology as the framework. *Journal of Cleaner Productio*. 2002. Vol. 10(6). P. 581–588.

152. Gnatov A., Argun S., Ulyanets O. Joint Innovative Double Degree Master Program "Energy-Saving Technologies in Transport". *IEEE First Ukraine Conference on Electrical and Computer Engineering (UKRCON)*. 2017. P. 203–1207.

153. Prabhakar N., Anbarasi L. J. Exploration of the global air transport network using social network analysis. *Social Network Analysis and Mining*. 2021. Vol. 11 (1). P. 347–351.
154. Emde S., Tahirov N., Gendreau M. et al. Routing automated lane-guided transport vehicles in a warehouse handling returns. *European Journal of Operational Research*. 2021. Vol. 292 (3). P. 1085–1098.
155. Strulak-Wojcikiewicz R., Wagner N. Exploring opportunities of using the sharing economy in sustainable urban freight transport. *Sustainable Cities and Society*. 2021. Vol. 68. Article number: 2021, p. 102778.
156. Jandari A., Meulders M., Desplenter S. et al. Attribute non-attendance in choosing the bike as a transport mode in Belgium. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*. 2020. Vol. 20 (4). P. 127–151.
157. Chen Shang-Yu, Lu Chung-Cheng. A Model of Green Acceptance and Intentions to Use Bike-Sharing: YouBike Users in Taiwan. *Networks & Spatial Economics*. 2016. Vol. 16 (4). P. 1103–1124.
158. Anwar A., Ahmad N., Madni G. R. Industrialization, Freight Transport and Environmental Quality: Evidence from Belt and Road Initiative. *Economies Environmental Science and Pollution Research*. 2020. Vol. 27 (7). P. 7053–7070.
159. Transport and Environment Report 2020. URL: <https://www.google.com/search?q=Transport+and+Environmen/> (дата звернення: 15.02.2023).
160. Ingrao C., Scrucca F., Matarazzo A. Freight transport in the context of industrial ecology and sustainability: evaluation of uni- and multi-modality scenarios via life cycle assessment. *International Journal of Life Cycle Assessment*. 2021. Vol. 26 (1). P. 127–142.
161. «Фаворит плюс»: офіційний сайт компанії. URL: <https://mffavorit.com.ua/uk/about> (дата звернення: 15.02.2023).
162. Квітка А. В. Роль соціальної політики у розвитку людського потенціалу. *Ефективна економіка*. 2015. № 10. URL:

[http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2015/46.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2015/46.pdf) (дата звернення 19.11.2021).

163. Моторнюк У. І. Соціальна політика як необхідна умова функціонування соціальної держави. *Економіка та держава*. 2016. № 12. С. 23–29.

164. Закон України «Про соціальні послуги». *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2019. № 18. Ст. 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення 19.02.2021).

165. Бондаренко С. М., Бугас Н. В. Соціальна політика держави як основа забезпечення соціального розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2021/42.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2021/42.pdf) (дата звернення: 15.02.2023).

166. Соціальна політика / за заг. ред. В. М. Пічі та Я. Б. Турчин. Львів : Новий світ, 2018. 318 с.

167. Мних М. В. Соціальна політика нашої держави в умовах асоційованого членства України в ЄС. *Український соціум*. 2015. № 3 (54). С. 114–124.

168. Lopushniak H. S. Derzhavna sotsialna polityka yak peredumova ekonomichnoho rozvytku Ukrainy [State social policy as a prerequisite for economic development of Ukraine]. 2011.

169. Харченко Т. О., Бондаренко С. М. Місцеве самоврядування: європейський досвід реформування. *Ефективна економіка*. 2017. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 19.11.2021).

170. Сазонець О. М. Управління міжнародним бізнесом : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2019. 338 с.

171. Ричард Кох. Закон Парето или Принцип 80\20. URL: <https://www.kaznu.kz/content/files/news.pdf> / (дата звернення: 15.02.2023).

172. Івахів Ю., Спільник І. Метод АВС-аналізу: доцільність застосування. *Економічний аналіз*. 2008. Вип. 3 (19). С. 170-172.

173. Сазонець І.Л., Саленко А. С. Детермінанти лібералізації високотехнологічного підприємства в умовах постіндустріального переходу : монографія. Рівне : Волин. обереги, 2019. 176 с.
174. Рудкевич Н. І. Соціалізація особистості – середовищний підхід. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 73. Т. 2. С. 168–172.
175. Європейська соціальна хартія. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120807/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/) (дата звернення: 15.02.2023).
176. Геєць В. М. Соціалізація, соціальні інновації та соціальна взаємодія бізнесу й держави. *Український соціум*. 2020. № 3 (74). С. 9–23.
177. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
178. Фоменко Д. В. «Дерево цілей» соціальної політики України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2011. № 12. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=494> (дата звернення: 15.02.2023).
179. Бідність та рівні можливості. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/stories/poverty-equal-opportunities> (дата звернення: 15.02.2023).
180. Бідність дітей. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/stories/poverty-equal-opportunities> (дата звернення: 15.02.2023).
181. Merton R. K. *Social Theory and Social Structure*. N. Y. : The Free Press, 1949. 423 p. (дата звернення: 15.02.2023).
182. Інституційна трансформація державного управління охороною здоров'я: Україна та іноземний досвід : колективна монографія / Л. І. Сазонець, В. І. Саричев та ін. ; за наук. ред. д. е. н., проф. І. Л. Сазонця. Рівне : Волин. обереги, 2019. 396 с.
183. Countrymeters. URL: <https://countrymeters.info/ru/Ukraine> (дата звернення: 15.02.2023).

184. Сігаш Т. Д. Фінансування системи охорони здоров'я в Україні: тенденції та реформування. *Механізм регулювання економіки*. 2012. № 1. С. 164–169.

185. Ukraine population 2021. URL: <https://countrymeters.info/en/Ukraine>. (дата звернення: 15.02.2023).

186. Смутчак З. В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5–2 (15). С. 66–69.

187. Лояк Л. М. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні реалії та європейський досвід. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2018. № 2 (18). С. 34–42.

188. Численность населения по регионам Украины в 2021 г. (тыс.). URL: <https://index.minfin.com.ua/reference/people/> (дата звернення: 15.02.2023).

189. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.02.2023).

190. Європейська бізнес асоціація. Офіційний сайт. URL: <https://eba.com.ua/> (дата звернення: 15.11.2023).

## ДОДАТКИ

Додаток А

### СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

#### Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

##### *Частина в колективній монографії*

1. Сазонець О. М., Терebій А. А. Запровадження маркетингової цінової політики на торговому підприємстві. *30 років Незалежності: здобутки та перспективи розвитку маркетингу в Україні* : монографія / за заг. ред. А. О. Старостіної. Київ : Інтерсервіс, 2022. 339 с. (0,8 д. а., особистий внесок автора: досліджено цінову політику комерційного підприємства методом ABC-аналізу – 0,5 д. а.)

##### *Статті в наукових фахових виданнях України*

2. Терebій А. А. Аналіз цілей сталого розвитку в контексті реалізації міжнародних корпоративних моделей. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 34–38. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

3. Терebій А. А. Систематизація міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/>? (дата звернення: 10.03.2023). (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

5. Сазонець О. М., Терebій А. А. Формування концепції корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 21. С. 44–52. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а., особистий внесок автора: визначено значення та вплив Глобального договору ООН на впровадження КСВ – 0,5 д. а.)

4. Терebій А. А. Відповідність цінової політики підприємства купівельному попиту населення як елемент сумлінної ділової практики. *Економіка та держава*. 2022. № 1. С. 128–134. (*Index Copernicus, Google Scholar*) (0,8 д. а.)

#### **Статті в іноземних наукових виданнях**

6. Сазонець О., Терebій, А. (2022). Екологічна оптимізація транспортування вантажів підприємства з використанням інформаційних систем. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6 (41). С. 486–493. (*Web of Science*). (1,0 д. а., особистий внесок автора: запропоновано оптимізацію маршрутів автотранспорту підприємства на основі підходів екологічної логістики – 0,6 д. а.)

#### **Стаття в іншому виданні України**

7. Sazonets O. M., Terebii A. A. Development of the System of Social Responsibility Based On the Transformation of Corporate Entrepreneurship, *Стратегія і тактика державного управління*. 2020. № 3–4. С. 104–116. (*Index Copernicus*) (1,2 д. а., особистий внесок автора: визначено теоретичні передумови розвитку КСВ – 0,6 д. а.)

#### **Опубліковані праці апробаційного характеру**

8. Сазонець О. М., Терebій А. А. Екологічний вимір використання транспортних систем. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 12 травня 2021 р.). Луцьк, 2021. С. 108–109. (0,2 д. а., особистий внесок автора: визначено пріоритети екологічної логістики як фактора КСВ – 0,1 д. а.)



9. Терebій А. А. Напрями впровадження корпоративної соціальної відповідальності в контексті імплементації міжнародних стандартів. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку індустрії гостинності, туризму виробництва в умовах міжнародної економічної інтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 25 травня 2021 р.). Дніпро, 2021. С. 110–113. (0,2 д. а.)

10. Терebій А. А. Соціальна політика України та її реалізація інструментами КСВ. *Теорія та практика менеджменту*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 24–26 травня 2022 р.). Луцьк, 2022. С. 482–465. (0,2 д. а.)

11. Терebій А. А. Сутність та форми запровадження корпоративної соціальної відповідальності. *Економіко-правові дискусії*: матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. студ., аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький, 2022. С. 69–71. (0,2 д. а.)

12. Терebій А. А. Вплив логістики на навколишнє середовище. *Теоретико-прикладні аспекти розвитку туризму та гостинності в умовах міжнародної економічної інтеграції*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 16 травня 2023 р.). Дніпро, 2023. С. 167–168. (0,2 д. а.)

Таблиця 1

## Дані по номенклатурі магазину «Н»

| № позиції | Найменування продукту | C <sub>i</sub> за квартал, тис. грн |     |     |     | C <sub>i</sub> за рік, тис. грн |
|-----------|-----------------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|
|           |                       | I                                   | II  | III | IV  |                                 |
| 1         | Виноград              | 380                                 | 475 | 400 | 533 | 1788                            |
| 2         | Груша                 | 220                                 | 185 | 220 | 123 | 748                             |
| 3         | Апельсин              | 315                                 | 300 | 195 | 270 | 1080                            |
| 4         | Манго                 | 650                                 | 590 | 600 | 620 | 2460                            |
| 5         | Папая                 | 400                                 | 335 | 415 | 374 | 1524                            |
| 6         | Яблуко "Чемпион"      | 215                                 | 141 | 180 | 160 | 696                             |
| 7         | Ананас                | 650                                 | 800 | 750 | 920 | 3120                            |
| 8         | Маракуйя              | 580                                 | 470 | 595 | 503 | 2148                            |
| 9         | Ківі                  | 400                                 | 300 | 200 | 320 | 1220                            |
| 10        | Крупа манна           | 83                                  | 85  | 86  | 70  | 324                             |
| 11        | Банан                 | 196                                 | 172 | 143 | 144 | 655                             |
| 12        | Рис                   | 71                                  | 69  | 56  | 47  | 243                             |
| 13        | Кетчуп «Чумак»        | 55                                  | 60  | 48  | 65  | 228                             |
| 14        | Мандарини             | 420                                 | 315 | 431 | 330 | 1496                            |
| 15        | Яйця "Квочка"         | 130                                 | 135 | 150 | 129 | 544                             |
| 16        | Іриски                | 280                                 | 270 | 275 | 315 | 1140                            |
| 17        | Милки-Роуд            | 330                                 | 320 | 300 | 202 | 1152                            |
| 18        | Лапша                 | 59                                  | 42  | 58  | 72  | 231                             |
| 19        | Масло "Modelam"       | 150                                 | 139 | 245 | 246 | 780                             |
| 20        | Молоко "Яготинське"   | 120                                 | 110 | 100 | 186 | 516                             |
| 21        | Гречка «Ядриця»       | 72                                  | 81  | 70  | 97  | 320                             |
| 22        | Горох колотий         | 65                                  | 71  | 75  | 77  | 288                             |
| 23        | Корм для кота         | 230                                 | 220 | 220 | 182 | 852                             |
| 24        | Крупа вівсяна         | 70                                  | 130 | 110 | 158 | 468                             |
| 25        | Рогалик               | 348                                 | 330 | 310 | 320 | 1308                            |
| 26        | Булка с маком         | 492                                 | 370 | 440 | 350 | 1652                            |
| 27        | Булка с шоколадом     | 325                                 | 337 | 356 | 370 | 1388                            |
| 28        | Хліб пшеничний        | 18                                  | 21  | 11  | 10  | 60                              |
| 29        | Хліб ржаний           | 35                                  | 21  | 30  | 18  | 104                             |
| 30        | Оселедець             | 90                                  | 84  | 92  | 72  | 338                             |
| 31        | Скумбрія              | 389                                 | 458 | 443 | 354 | 1644                            |
| 32        | Лосось                | 540                                 | 538 | 645 | 529 | 2252                            |
| 33        | Горбуша               | 745                                 | 672 | 769 | 654 | 2840                            |
| 34        | Ікра лососева         | 830                                 | 735 | 831 | 936 | 3332                            |
| 35        | Морський коктейль     | 426                                 | 320 | 432 | 530 | 1708                            |
| 36        | Кальмар в олії        | 444                                 | 522 | 514 | 492 | 1972                            |
| 37        | Олія "Олейна"         | 140                                 | 135 | 150 | 146 | 571                             |
| 38        | Ковбаса «Теляча»      | 330                                 | 370 | 398 | 375 | 1473                            |
| 39        | Шинка «Столична»      | 618                                 | 521 | 622 | 591 | 2352                            |

|        |                              |       |       |       |       |       |
|--------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 40     | Пельмені "Три ведмеді"       | 240   | 320   | 380   | 256   | 1196  |
| 41     | Насіння соняшникове          | 12    | 10    | 23    | 15    | 60    |
| 42     | Сир плавлений "Дружба"       | 72    | 68    | 79    | 93    | 312   |
| 43     | Чай "Ahmad"                  | 249   | 256   | 255   | 252   | 1012  |
| 44     | Молоко "Ферма"               | 200   | 220   | 220   | 292   | 932   |
| 45     | Горошок зелений "Своя лінія" | 230   | 240   | 239   | 235   | 944   |
| 46     | Сьомга "Своя лінія"          | 782   | 692   | 755   | 773   | 3002  |
| 47     | Сік яблучний "Sandora"       | 182   | 170   | 194   | 166   | 712   |
| 48     | Шоколад "Millennium"         | 466   | 512   | 414   | 394   | 1786  |
| 49     | Диски ватні                  | 45    | 34    | 32    | 21    | 132   |
| 50     | Засіб антисептичний          | 90    | 100   | 110   | 72    | 372   |
| Всього |                              | 14479 | 13871 | 14666 | 14459 | 57475 |

Таблиця 2

Визначення номенклатурних груп ABC за допомогою емпіричного методу

| № п/п | № позиції | Найменування продукту  | $C_i$ за рік, тис. грн | $q_i$ , % | $\Sigma q_i$ , % | Група |
|-------|-----------|------------------------|------------------------|-----------|------------------|-------|
| 1     | 34        | Ікра лососева          | 3332                   | 5,7973032 | 5,7973032        | А     |
| 2     | 7         | Ананас                 | 3120                   | 5,4284472 | 11,22575         |       |
| 3     | 46        | Сьомга "Своя лінія"    | 3002                   | 5,2231405 | 16,448891        |       |
| 4     | 33        | Горбуша                | 2840                   | 4,9412788 | 21,39017         |       |
| 5     | 4         | Манго                  | 2460                   | 4,2801218 | 25,670291        |       |
| 6     | 39        | Шинка «Столична»       | 2352                   | 4,092214  | 29,762505        |       |
| 7     | 32        | Лосось                 | 2252                   | 3,9182253 | 33,680731        |       |
| 8     | 8         | Маракуйя               | 2148                   | 3,7372771 | 37,418008        |       |
| 9     | 36        | Кальмар в олії         | 1972                   | 3,431057  | 40,849065        |       |
| 10    | 1         | Виноград               | 1788                   | 3,1109178 | 43,959983        |       |
| 11    | 48        | Шоколад "Millennium"   | 1786                   | 3,107438  | 47,067421        |       |
| 12    | 35        | Морський коктейль      | 1708                   | 2,9717268 | 50,039147        |       |
| 13    | 26        | Булка с маком          | 1652                   | 2,8742932 | 52,913441        |       |
| 14    | 31        | Скумбрія               | 1644                   | 2,8603741 | 55,773815        |       |
| 15    | 5         | Папая                  | 1524                   | 2,6515876 | 58,425402        |       |
| 16    | 14        | Мандарини              | 1496                   | 2,6028708 | 61,028273        |       |
| 17    | 38        | Ковбаса «Теляча»       | 1473                   | 2,5628534 | 63,591127        |       |
| 18    | 27        | Булка с шоколадом      | 1388                   | 2,414963  | 66,00609         |       |
| 19    | 25        | Рогалик                | 1308                   | 2,2757721 | 68,281862        |       |
| 20    | 9         | Ківі                   | 1220                   | 2,122662  | 70,404524        |       |
| 21    | 40        | Пельмені "Три ведмеді" | 1196                   | 2,0809047 | 72,485428        |       |
| 22    | 17        | Милки-Роуд             | 1152                   | 2,0043497 | 74,489778        |       |
| 23    | 16        | Іриски                 | 1140                   | 1,9834711 | 76,473249        |       |
| 24    | 3         | Апельсин               | 1080                   | 1,8790779 | 78,352327        |       |

|    |    |                              |       |           |           |   |   |
|----|----|------------------------------|-------|-----------|-----------|---|---|
| 25 | 43 | Чай "Ahmad"                  | 1012  | 1,7607656 | 80,113093 |   |   |
| 26 | 45 | Горошок зелений "Своя лінія" | 944   | 1,6424532 | 81,755546 | В |   |
| 27 | 44 | Молоко "Ферма"               | 932   | 1,6215746 | 83,37712  |   |   |
| 28 | 23 | Корм для кота                | 852   | 1,4823836 | 84,859504 |   |   |
| 29 | 19 | Масло "Modelam"              | 780   | 1,3571118 | 86,216616 |   |   |
| 30 | 2  | Груша                        | 748   | 1,3014354 | 87,518051 |   |   |
| 31 | 47 | Сік яблучний "Sandora"       | 712   | 1,2387995 | 88,756851 |   |   |
| 32 | 6  | Яблуко "Чемпион"             | 696   | 1,2109613 | 89,967812 |   |   |
| 33 | 11 | Банан                        | 655   | 1,1396259 | 91,107438 |   |   |
| 34 | 37 | Олія "Олейна"                | 571   | 0,9934754 | 92,100913 |   |   |
| 35 | 15 | Яйця "Квочка"                | 544   | 0,9464985 | 93,047412 |   |   |
| 36 | 20 | Молоко "Яготинське"          | 516   | 0,8977816 | 93,945194 |   |   |
| 37 | 24 | Крупа вівсяна                | 468   | 0,8142671 | 94,759461 |   |   |
| 38 | 50 | Засіб антисептичний          | 372   | 0,6472379 | 95,406699 |   | С |
| 39 | 30 | Оселедець                    | 338   | 0,5880818 | 95,99478  |   |   |
| 40 | 10 | Крупа манна                  | 324   | 0,5637234 | 96,558504 |   |   |
| 41 | 21 | Гречка «Ядриця»              | 320   | 0,5567638 | 97,115268 |   |   |
| 42 | 42 | Сир плавлений "Дружба"       | 312   | 0,5428447 | 97,658112 |   |   |
| 43 | 22 | Горох колотий                | 288   | 0,5010874 | 98,1592   |   |   |
| 44 | 12 | Рис                          | 243   | 0,4227925 | 98,581992 |   |   |
| 45 | 18 | Лапша                        | 231   | 0,4019139 | 98,983906 |   |   |
| 46 | 13 | Кетчуп «Чумак»               | 228   | 0,3966942 | 99,3806   |   |   |
| 47 | 49 | Диски ватні                  | 132   | 0,2296651 | 99,610265 |   |   |
| 48 | 29 | Хліб ржаний                  | 104   | 0,1809482 | 99,791214 |   |   |
| 49 | 28 | Хліб пшеничний               | 60    | 0,1043932 | 99,895607 |   |   |
| 50 | 41 | Насіння соняшникове          | 60    | 0,1043932 | 100       |   |   |
|    |    | Всього                       | 57475 | 100       | 100       |   |   |

Таблиця 3.

Визначення номенклатурних груп АВС за допомогою диференційного методу

| № п/п | № позиції | Найменування продукту | Сі   | Групи |
|-------|-----------|-----------------------|------|-------|
| 1     | 34        | Ікра лососева         | 3332 | А     |
| 2     | 7         | Ананас                | 3120 |       |
| 3     | 46        | Сьомга "Своя лінія"   | 3002 |       |
| 4     | 33        | Горбуша               | 2840 |       |
| 5     | 4         | Манго                 | 2460 |       |
| 6     | 39        | Шинка «Столична»      | 2352 |       |
| 7     | 32        | Лосось                | 2252 |       |
| 8     | 8         | Маракуйя              | 2148 |       |
| 9     | 36        | Кальмар в олії        | 1972 |       |
| 10    | 1         | Виноград              | 1788 |       |

|        |    |                              |       |   |   |
|--------|----|------------------------------|-------|---|---|
| 11     | 48 | Шоколад "Millennium"         | 1786  | B |   |
| 12     | 35 | Морський коктейль            | 1708  |   |   |
| 13     | 26 | Булка с маком                | 1652  |   |   |
| 14     | 31 | Скумбрія                     | 1644  |   |   |
| 15     | 5  | Папая                        | 1524  |   |   |
| 16     | 14 | Мандарини                    | 1496  |   |   |
| 17     | 38 | Ковбаса «Геляча»             | 1473  |   |   |
| 18     | 27 | Булка с шоколадом            | 1388  |   |   |
| 19     | 25 | Рогалик                      | 1308  |   |   |
| 20     | 9  | Ківі                         | 1220  |   |   |
| 21     | 40 | Пельмені "Три ведмеді"       | 1196  |   |   |
| 22     | 17 | Милки-Роуд                   | 1152  |   |   |
| 23     | 16 | Іриски                       | 1140  |   |   |
| 24     | 3  | Апельсин                     | 1080  |   |   |
| 25     | 43 | Чай "Ahmad"                  | 1012  |   |   |
| 26     | 45 | Горошок зелений "Своя лінія" | 944   |   |   |
| 27     | 44 | Молоко "Ферма"               | 932   |   |   |
| 28     | 23 | Корм для кота                | 852   |   |   |
| 29     | 19 | Масло "Modelam"              | 780   |   |   |
| 30     | 2  | Груша                        | 748   |   |   |
| 31     | 47 | Сік яблучний "Sandora"       | 712   |   |   |
| 32     | 6  | Яблуко "Чемпион"             | 696   |   |   |
| 33     | 11 | Банан                        | 655   |   |   |
| 34     | 37 | Олія "Олейна"                | 571   |   | C |
| 35     | 15 | Яйця "Квочка"                | 544   |   |   |
| 36     | 20 | Молоко "Яготинське"          | 516   |   |   |
| 37     | 24 | Крупа вівсяна                | 468   |   |   |
| 38     | 50 | Засіб антисептичний          | 372   |   |   |
| 39     | 30 | Оселедець                    | 338   |   |   |
| 40     | 10 | Крупа манна                  | 324   |   |   |
| 41     | 21 | Гречка «Ядриця»              | 320   |   |   |
| 42     | 42 | Сир плавлений "Дружба"       | 312   |   |   |
| 43     | 22 | Горох колотий                | 288   |   |   |
| 44     | 12 | Рис                          | 243   |   |   |
| 45     | 18 | Лапша                        | 231   |   |   |
| 46     | 13 | Кетчуп «Чумак»               | 228   |   |   |
| 47     | 49 | Диски ватні                  | 132   |   |   |
| 48     | 29 | Хліб ржаний                  | 104   |   |   |
| 49     | 28 | Хліб пшеничний               | 60    |   |   |
| 50     | 41 | Насіння соняшникове          | 60    |   |   |
| Всього |    |                              | 57475 |   |   |

Довідки про впровадження дисертації Терєбія А.А. «Імплементация міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах»

**LOTUS**

власний імпорт та мережа АЗК

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ЛОТУС ОЙЛ ТРЕЙДИНГ»**

ЄДРПОУ 45027038

ІПН 450270304637

Вих № 014 від 07.09.23

**ДОВІДКА**

про впровадження основних результатів дисертації  
Терєбія Анатолія Анатолійовича «Імплементация міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» в практичну діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛОТУС ОЙЛ ТРЕЙДИНГ»

Товариство з обмеженою відповідальністю «ЛОТУС ОЙЛ ТРЕЙДИНГ» застосовує науково - практичні розробки і рекомендації дисертаційної роботи Терєбія Анатолія Анатолійовича «Імплементация міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» в практичній діяльності підрозділів підприємства як в організації діяльності спеціалізованих структурних підрозділів, які займаються безпосередньо впровадженням логістичних процесів, так і в практичних заходах щодо організації перевезень продукції підприємства згідно зі світовими вимогами екологізації автоперевезень.

Основні положення та висновки дисертаційної роботи, які було надано здобувачем наукового ступеню кандидата економічних наук, використовуються в процесі розробки паспортів робочих місць, складанні посадових інструкцій, розподілу управлінських функцій між підрозділами з урахуванням можливостей ефективного використання теорії логістичних потоків.

На основі аналізу витрат, що пов'язані з викидами, для різних видів транспорту, було проведено дослідження в цій сфері і вибрано відповідно найекологічніші маршрути транспортування продукції, відштовхуючись від можливостей підприємства. В дисертації представлено ключові технології щодо підвищення енергоефективності на автомобільному транспорті.

В дисертації представлено математичну модель задачі оптимізації розвезення вантажу, що виразилась системою рівнянь з цільовою функцією і представляє собою суму добутків відстаней на відповідний обсяг перевезень вантажу в тонах. Цю задачу вирішено за допомогою методу найменшого елемента по стовпцю і знайдено оптимальний план перевезень. Результати представлених розрахунків використовуються в практичній діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛОТУС ОЙЛ ТРЕЙДИНГ».

Директор



Сенчук С.Ю.



## Товариство з обмеженою відповідальністю «МАГРОК»

49022 м. Дніпро, вул. Молодогвардійська 6.32 Д Код за ЄДРПОУ 30316717  
тел. (056) 722-22-74, 067-102-19-49 e-mail: magrokb@gmail.com Р/р UA 39 305299 00000 26008113377001  
у банку АТ КБ «ПриватБанк» МФО 305299, св-во. № 04662700

Вих. №46/23  
«28» серпня 2023р.

### ДОВІДКА

#### про впровадження основних результатів дисертаційного дослідження Тересія Анатолія Анатолійовича «Імплементация міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» в практичну діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «МАГРОК»

Аспірантом Класичного приватного університету Тересієм Анатолієм Анатолійовичем проводилась науково-технічна робота, результати якої знайшли практичне впровадження в діяльності в ТОВ «Магрок» У ході виконання роботи розглядалися такі питання як:

- значення торгівлі в українському економічному середовищі та властивості торгівлі;
- аналіз оптового товарообороту підприємств оптової торгівлі і вплив цього показника на рівень споживання населенням товарів;
- вплив запровадження соціальної цінової політики комерційного підприємства на корпоративну соціальну відповідальність;
- визначення рівня соціальності суспільства на основі аналізу цінових чинників. В своєму дослідженні здобувач пов'язав цей рівень з наявністю товарів м'ясної продукції для соціальних груп, вартістю цих товарів, цінами, які пропонуються споживачам в тому чи іншому магазині, торговому центрі, супермаркеті.

При проведенні робіт безпосередньо в діяльність ТОВ «Магрок» було впроваджено наступні результати дисертації:

- розподіл споживачів на тих, хто купує більш якісний товар, і на тих у кого в пріоритеті не якість, а більш низька ціна товару;
- аналіз світового досвіду реалізації соціальних проектів і форм їх запровадження в контексті програм корпоративної соціальної відповідальності у виробництві м'ясної продукції;
- рекомендації щодо встановлення на підприємстві економічної складової корпоративної соціальної відповідальності на основі запровадження соціальної цінової політики;

Результати робіт по вдосконаленню діяльності торговельних підприємств, що пропонуються Тересієм Анатолієм Анатолійовичем, можуть бути використані також на промислових підприємствах інших сфер економіки.

Матеріали дисертаційної роботи мають зацікавити економістів, менеджерів, науковців, студентів вищих навчальних закладів.

Директор ТОВ МАГРОК  
тел +(38)0506084403



Володимир БУКРЕЄВ





Україна, 49112 м. Дніпро, вул. Гаванська, 6 ЄДРПОУ 33563464  
 рр UA14305482000002600000305368 МФО 305462 Філія Дніпропетровське ОУ АТ  
 «Ощадбанк» тел. моб. + 38 (067) 563-15-70, E-mail: valo.timber.2005@gmail.com

Вих № 09-1  
 від 04 вересня 2023 р.

м. Дніпро

### ДОВІДКА

про впровадження основних результатів дисертаційного дослідження Терєбія А. А. «Імплементція міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» в

практичну діяльність ТОВ «ВАЛО ТІМБЕР»

ТОВ «ВАЛО ТІМБЕР» підтверджує, що науково-практичні розробки і рекомендації дисертаційної роботи Терєбія Анатолія Анатолійовича «Імплементція міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» використовуються в діяльності підприємства в процесі проведення фінансово-економічного аналізу роботи підприємства по створенню новітніх відносин в сфері корпоративної соціальної відповідальності. В компанії було впроваджено результати дослідницької роботи для оцінки ефективності діяльності компанії при використанні цих стандартів. Матеріали, що було надано здобувачем наукового ступеня кандидата економічних наук, використано для подальшого вдосконалення діяльності підприємства на ринку фінансових операцій.

Наукові розробки покладено в основу практичної діяльності підприємства щодо використання методики вибору оптимального способу виходу на фондовий ринок та залучення акціонерного капіталу з переорієнтацією пріоритетів стратегії топ менеджменту на максимізацію капіталізації компанії. З цією метою використовувалася концепція корпоративної соціальної відповідальності на основі Глобального договору ООН. У діяльності компанії використано запропоновані способи стимуляції попиту на нові інструменти інвестування на ринку капіталу за допомогою систематизації міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності.

На підприємстві використовується сім основних принципів соціальної відповідальності:

1. Підзвітність.
2. Прозорість.
3. Етична поведінка.
4. Повага до інтересів зацікавлених сторін.
5. Повага до законності.
6. Повага до міжнародних норм поведінки.
7. Повага до прав людини.

Підприємство підтримує всі ідеї та принципи здобувача, що відображені в дисертаційній роботі.

Директор ТОВ «Вало Тімбер»



Коржов Л.С.

Класичний  
Приватний  
Університет

Україна, 69002 м. Запоріжжя, Жуковського, 70 "Б" тел. (061) 787-33-96 (061) 764-67-50 факс (061) 228-07-78



CLASSIC  
PRIVATE  
UNIVERSITY

70 "B", Zhukovskogo st., 69002 Zaporizhzhya, UKRAINE tel. (061) 787-33-96 (061) 764-67-50 fax (061) 228-07-78

№ 172/10-08/19

"22" 05 2023 р.

### ДОВІДКА

про впровадження основних результатів дисертації «Імплементція міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах» на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) Тересія Анатолія Анатолійовича в навчальний процес Класичного приватного університету

Дисертація Тересія А.А. присвячена актуальній темі вдосконаленні діяльності вітчизняних підприємств на основі імплементції міжнародних стандартів. В науковій роботі досліджено такі важливі для організації процесу підготовки сучасних фахівців питання як: теоретичні основи формування системи корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах, напрями і інструменти імплементції міжнародних стандартів запровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах, напрями реалізації екологічної, економічної та соціальної складової КСВ на підприємствах України.

Матеріали дисертації, використовуються в навчальному процесі Класичного приватного університету на кафедрі економіки підприємства в процесі формування навчально-методичних комплексів дисциплін, зокрема, робочих програм, сілабусів, програм проходження студентами практики в підрозділах на підприємствах України. Матеріали дисертації використовують у навчальному процесі під час викладання дисциплін «Економіка підприємства», «Менеджмент організації» та «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності».

Тересія А.А. був виконавцем наукових тем Класичного приватного університету: «Стратегія економічного розвитку в контексті залучення смарт технологій прийняття рішень» (номер державної реєстрації 0121U111281) та «Формування механізмів стабілізації функціонування промислових підприємств на засадах антикризового управління» (номер державної реєстрації 0116U000799).

Матеріали статей у фахових виданнях, в інших виданнях та тези конференцій використовуються в процесі підготовки кваліфікаційних робіт студентами.

Ректор



В.М. Огаренко