
РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 351.84+346.548

О. В. Кощій, д. е. н., професор

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Анотація. В статті розкриті сучасні завдання становлення соціальної відповідальності бізнесу з позицій багаторівневого підходу та відповідності міжнародним стандартам. Розглянуто зарубіжний досвід соціально-економічної адаптації осіб з обмеженими фізичними можливостями в межах успішних бізнес-структур.

Ключові слова: соціальна відповідальність бізнесу; міжнародні стандарти соціальної відповідальності ISO 26000; працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями.

О. В. Кощій, д. э. н., профессор

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Аннотация. В статье раскрыты современные задачи становления социальной ответственности бизнеса с позиций многоуровневого подхода и соответствия международным стандартам. Рассмотрен зарубежный опыт социально-экономической адаптации лиц с ограниченными физическими возможностями в пределах успешных бизнес-структур.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса; международные стандарты социальной ответственности ISO 26000; трудоустройство лиц с ограниченными физическими возможностями.

O. V. Koshchiy, Doctor of Economic Sciences,
Professor**SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN THE SPHERE OF SOCIAL-ECONOMIC ADAPTATION OF DISABLED PERSONS**

Abstract. The article determines the current tasks of social responsibility of business on the basis of multilevel approach and according to the international standards. The foreign experience of socio-economic adaptation of disabled persons in the framework of successful business structures is analyzed in the article.

Keywords: social responsibility of business; international standards of social responsibility ISO 26000; employment of disabled persons.

Актуальність теми дослідження. Останнім часом все більшої актуальності набуває проблема соціально орієнтованого бізнесу або соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). У ділових колах зростає розуміння відповідальності підприємства за вплив його діяльності на суспільство і навколишнє середовище; необхідності проведення такої політики, яка б, за визначенням, сформульованим у Керівництві із соціальної відповідальності ISO 26000, сприяла сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства, враховувала очікування зацікавлених сторін, не суперечила законодавству та міжнародним нормам поведінки. Проте, в Україні спостерігається недооцінка значення гармонізації соціальних відносин всіх верств населення з урахуванням окремих категорій громадян, які мають особливі потреби.

Постановка проблеми. В широкому розумінні, СВБ є системою принципів, механізмів та дій суб'єкта господарювання, що передбачають побудову такої моделі взаємовідносин із суспільством, органами влади, населенням, іншими суб'єктами господарювання, коли досягається узгодження або задоволення соціальних, економічних, фінансових, етичних інтересів усіх сторін при

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

частковій або повній компенсації ринкової неспроможності й обмежень. Водночас, зважаючи на суттєве звуження соціальних гарантій та скорочення фінансування сфери медичного обслуговування, і, що найболючіше, на різке збільшення кількості інвалідів у зв'язку з подіями на Сході країни, кількість людей, що отримують інвалідність у працездатному віці зростає. За умов реалій сьогодення, розраховувати виключно на державу у питаннях соціально-економічної адаптації таких людей просто неможливо. Тоді як представники бізнесу, виконуючи принцип соціальної відповідальності і благородну місію перед суспільством, могли б відіграти локомотивну роль у цих процесах, причому нерідко із стратегічним зиском для компаній.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні основи концепції СВБ сформульовані Г. Боуеном [10], А. Керроллом [11], Дж. Постом [13], Л. Престоном [13], С. Саксом [13], Р. Фріменом [12]. Проблеми розвитку СВБ в Україні аналізуються І. Булеєвим [2], В. Буреогою [3], М. Бутком [4], М. Мурашком [4] та ін., а також механізми впровадження принципів СВБ у діяльність вітчизняних підприємств розроблено у працях Н. Водницької [5], Л. Грициної [6].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Все більше вітчизняних та зарубіжних науковців у своїх працях намагаються довести необхідність корпоративної соціальної відповідальності, розкриваючи питання її сутності та майбутніх перспектив становлення в Україні. З іншого боку, соціальна відповідальність бізнесу рідко розглядається під кутом зору соціально-економічної адаптації людей з обмеженими можливостями.

Виклад основного матеріалу. Проводячи дослідження перспектив соціальної відповідальності бізнесу у сполученні із завданнями соціально-економічної адаптації людей з обмеженими фізичними можливостями, чітко окреслюються завдання, які має вирішувати суспільство в цьому напрямі. По-перше, це дотримання соціальних стандартів ведення бізнесу. По-друге, це аналіз успішних прикладів організації бізнесу з використанням праці людей з обмеженими фізичними можливостями.

Стосовно першого завдання. В умовах глобалізації жодна країна, яка належить або прагне належати до категорії розвинутих, не може оминати вирішення проблеми посилення соціальної відповідальності бізнесу. Водночас її розв'язання має базуватися на впровадженні певних стандартів соціальної відповідальності бізнесу. Суб'єкти бізнесу, які дотримуються соціальних стандартів і беруть активну участь у забезпеченні життєдіяльності суспільства та вирішенні його проблем. Розуміючи важливість суспільної поваги, великі міжнародні компанії для зміцнення своєї репутації прагнуть робити акцент на суспільній значущості своєї діяльності. Наприклад, корпорація **«Асакі»** в своїй корпоративній філософії підкреслює, що прагне виконати свої зобов'язання перед акціонерами та місцевими громадами. Вона заявляє, що з відкритим серцем дотримується моральні принципи управління, засновані на соціальних стандартах. Місія компанії **«Johnson & Johnson»** на своєму сайті дає ще більш розгорнуте визначення соціальної відповідальності: *"Ми несемо відповідальність як перед суспільством, в якому живемо і працюємо, так і перед світовим співтовариством у цілому. Ми зобов'язані бути хорошими громадянами: підтримувати справедливі робочі та благодійні починання і вносити справедливо належні на нашу долю податки. Ми повинні вітати цивільні та громадські поліпшення, а також розвиток системи освіти, охорони здоров'я. Ми зобов'язані підтримувати в належному порядку власність, якою маємо честь володіти, піклуючись при цьому про захист навколишнього середовища і природних ресурсів"* [14].

Водночас, такі компанії прагнуть (як правило) бути впевнені в отриманні певних преференцій на довгостроковій основі як на центральному рівні, так і на рівні регіону чи місцевому рівні. Це, насамперед, першочергове отримання цільових кредитів; доступ до інвестицій; вибір зручних для ведення бізнесу територій; можливість відбору кваліфікованих кадрів; пільгові умови рекламування продукції; пільгове оподаткування; полегшений доступ до ринків збуту; стимулювання місцевими органами влади придбання товарів, що виготовлені соціально відповідальним підприємцем тощо. Якщо для бізнесу будуть створені такі умови, то можна сподіватися, що відносини між суспільством і бізнесом матимуть довгостроковий та плідний характер.

Слід окремо наголосити, що запровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та стандартів соціальної нефінансової звітності є важливим завданням для Украї-

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

ни. Такий підхід має дві основні цілі – підвищення довіри суспільства до підприємницьких структур та реформування системи надання звітності відповідно до міжнародних стандартів і практик.

Нині в Україні створено **Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»**, який виконує функцію провідної незалежної експертної організації та працює в Україні більше шести років. Центр є членом Правління Глобального договору ООН (2010–2013 рр.), національним партнером CSR Europe (Брюссель) і Всесвітньої бізнес-ради зі сталого розвитку (WBCSD, Женева). До ініціатив Центру приєдналися 38 бізнес-структур, які представляють різні сектори економіки: металургію, банківську систему, телекомунікації тощо. До найвагоміших здобутків Центру слід віднести приєднання України до розробки міжнародного стандарту із соціальної відповідальності ISO 26000; реалізацію Ініціативи «Підприємство 2020: роль бізнесу в суспільстві», яка має на меті узагальнити досвід стратегічного планування найуспішніших компаній України і розробити таку національну модель співпраці бізнесу та суспільства, де компанії намагатимуться брати до уваги соціально-економічні й екологічні питання у своїх бізнес-стратегіях; проведення різних заходів із залученням представників влади, бізнесу та громадськості [9].

В сучасних умовах корпоративна соціальна відповідальність компанії носить багаторівневий характер [9; 12, с. 110]. Такі обставини обумовлені складністю та мінливістю сучасного ринкового середовища.

Базовий рівень передбачає виконання наступних зобов'язань: своєчасна виплата заробітної плати та сплата податків, також, по можливості, створення нових робочих місць.

Другий (корпоративний) рівень соціальної відповідальності являє собою діяльність щодо забезпечення працівників гідними умовами праці й життя, до яких слід віднести: підвищення кваліфікаційного рівня працівників, профілактичне лікування, будівництво житла та розвиток соціальної сфери.

Третій рівень є вищим та передбачає вирішення проблем, що не відносяться до прямих виробничих інтересів компанії: благодійна діяльність, соціальні програми підтримки територіальних громад. Окреме місце у цій ієрархії займає соціальна відповідальність бізнесу щодо соціально-економічної адаптації людей з обмеженими фізичними можливостями. Скоріше, це сполучення першого і другого рівнів.

Переходимо до другого завдання нашого дослідження. Нині західні соціологи та економісти наголошують про феномен *«фіолетової білки»*. Таким терміном HR-менеджери називають співробітників, які здатні приносити прибуток компанії завдяки нестандартному мисленню. Парадоксально, але саме інваліди, здатні чітко сконцентруватися на одному завданні, оскільки звикли до постійного аналізу ситуацій, пошуку оптимальних рішень, крім того - віддані своїй справі та показують неймовірні результати в роботі. Це ж стверджують представники великого міжнародного бізнесу – К. Слім і Р. Бренсон, агітуючи за те, щоб наймати людей з обмеженими можливостями не тільки на вимогу закону або через соціальну відповідальність, а й розумно оцінюючи їхній величезний потенціал. Адаже наукою доведено, що дислексики, аутисти, люди із синдромом Аспергера та іншими захворюваннями, як фізичними, так і з проблемами в розвитку, мають особливий склад розуму, що дозволяє креативно знаходити вихід з нестандартної ситуації. Соціолог К. Грицок систематизував приклади соціальної адаптації працюючих інвалідів з в.р.і.

Так, відома міжнародна корпорація **«SAP» (Німеччина)**, яка працює у сфері програмного забезпечення, є флагманом з працевлаштування людей з особливими потребами в царині високих технологій. Ще на початку XXI ст. її менеджмент став активно наймати на постійну роботу і на фріланс людей з аутизмом та іншими порушеннями нервової системи. Продуктивність програмістів з подібними симптомами та їхню здатність мислити «по-іншому» компанія цінує і вважає своєю конкурентною перевагою на ринку праці. До 2020 року в «SAP», за прогнозами, працюватиме близько 700 людей з різними проблемами. Причому планується їх працевлаштування у всіх офісах корпорації – і в Європі, і в Азії. Виконавчий директор компанії Луїза Дельгадо вважає: для успіху в XXI ст. потрібні співробітники, здатні розв'язувати завдання нестандартно. А оскільки майже 1% від усіх людей у світі має аутизм, приблизно таке ж співвідношення аутистів-працівників має бути в компанії, щоб краще розуміти споживачів.

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Японська компанія «*Nihon Rikagaku Industry*» з багатою історією, славиться не лише якісним шкільним приладдям та відзнаками від уряду, а передусім своїми співробітниками, оскільки 70% персоналу – люди з особливими потребами. Залучення їх до роботи почалося ще в 1960-х, коли представники місцевої корекційної школи попросили директора взяти на практику кількох підлітків з проблемами зі здоров'ям, щоб вони могли відчувати, що таке «робота». Після кількох тижнів практики співробітники виступили із вимогою залишити хлопців, адже ті працювали так самовіддано, що і всі решта буквально згуртувалися навколо спільної мети. Простеживши не лише ентузіазм колективу, а й реальні показники підвищення ефективності виробництва, керівництво прийняло підлітків на постійну роботу. Минуло понад півстоліття, «*Nihon Rikagaku Industry*», як є справжнім орієнтиром для японських компаній не тільки завдяки своїй продукції, а й через своє ставлення до людей з обмеженими можливостями, оцінених ще до того, як закон зобов'язав бізнес надавати інвалідам роботу.

Медіа-гігант «*Deutsche Welle*» (Німеччина) вже традиційно залучує працівників з інвалідністю, які виконують всіляку офісну роботу. Адже найвідоміший з них - Іскандар Абаді, уродженець Ірану, сліпий журналіст, чий глибокий аналітичний матеріал набули небувалої популярності в країні, став «визитівкою» корпорації.

Інший варіант сполучення інтересів бізнесу і суспільних соціальних інтересів. Популярний у Торонто (Канада) ресторан «*Signs Restaurant*» вже багато років славиться у світі завдяки своїй особливій атмосфері. Персонал тут спілкується винятково мовою жестів, адже більшість співробітників глухі. Серед клієнтів закладу так само чимало людей мають проблеми зі слухом. Їх приваблює незвичайне обслуговування та смачна кухня. Крім функції громадського харчування, «*Signs Restaurant*», безумовно, виконує і важливу соціальну функцію, інтегруючи в суспільство людей з вадами слуху. На базі закладу існує своєрідна платформа, де регулярно відбуваються різноманітні майстер-класи, навчання мови жестів, тренінги та ін. Згідно із ідеєю господарів, ресторан має стати першою сходинкою для людей з проблемами слуху, навчити їх проводити час не на самоті. Для багатьох це перша робота, адже, маючи такі серйозні проблеми зі здоров'ям, складно влаштуватися у сфері обслуговування.

Також показовим прикладом (організованим на теренах пострадянського простору) є діяльність компанії «*Еффата*» (Актобе, Казахстан), заснована корейкою Сарою Кім, яка відкрила специфічну перукарню. У закладі працюють люди з зі слабким слухом. Засновниця компанії надала співробітникам ази майстерності, а кращим забезпечила професійну підготовку. За допомогою місцевих меценатів для перукарні надано приміщення та обладнання. Нині компанія «Еффата» – складова іміджу міста з перспективою відкриття мережі таких салонів по всій країні.

Нарешті, специфічний (але, нажаль, наразі дуже актуальний для України) приклад соціально-економічної адаптації людей з інвалідністю за підтримки уряду, який розміщує заклади на приватних підприємствах можна спостерігати в Ізраїлі. Слід підкреслити, що ізраїльська армія – найбільший в країні роботодавець та приклад соціальної адаптації людей з обмеженими можливостями з боку держави. Серед військовослужбовців кожного підрозділу є інваліди, які працюють в колцентрах, архівах, диспетчерських та аналітичних центрах і навіть викладають. Найбільш популярний лектор серед молоді – капітан Й. Коен, який, маючи тяжку форму паралічу, читає новобранцям лекції та особистим прикладом підіймає бойовий дух. Попри проблеми зі здоров'ям, такі люди по всій країні охоче йдуть у ЦАХАЛ, адже це не лише інтеграція в соціум, гідна платня та медобслуговування, але й дуже престижна робота. Держава та армія Ізраїлю намагаються залучати якомога більше людей з інвалідністю, знаходячи їм практичне застосування.

Висновки. Соціальна відповідальність бізнесу є здобутком тривалого світового процесу гуманізації ринкових відносин. В Україні досвід становлення ринку збігся у часі зі становленням парадигми соціальної відповідальності бізнесу. З іншого боку процеси гармонізації соціальних відносин вимагають привернення уваги до використання величезного трудового та інтелектуального потенціалу осіб з обмеженими фізичними можливостями. Вивчення зарубіжного досвіду дозволяє отримати нестандартні управлінські рішення у працевлаштуванні та соціально-економічній адаптації такої категорії населення України, що слугуватиме на користь розвитку

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

господарства країни та сприятиме вирішенню госрних питань підвищення якості життя та матеріального забезпечення осіб з особливими потребами.

Література

1. Авадаева, И. В. К вопросу о социальной ответственности бизнеса // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2006. – №2. – С. 14–22.
2. Булеев, И. П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: монография / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая, Е. В. Черных; Национальная академия наук Украины, Институт экономики промышленности, Донецкий университет экономики и права. – Донецк : Дон УЭП, 2008. – 136 с.
3. Бурега, В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели: монография / В. Бурега. – Донецк : ДонГУУ, 2005. – 171 с.
4. Бутко, М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / М. Бутко, М. Мурашко // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 74–86.
5. Водницька, Н. В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: автореф. дис... канд. екон. наук / Н. В. Водницька; Міністерство освіти і науки України, Харківський національний економічний університет. – Харків, 2008. – 23 с.
6. Грицина, Л. А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис... канд. екон. наук / Л. А. Грицина; Міністерство освіти і науки України, Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2009. – 20 с.
7. Грицюк, К. Люди з обмеженими фізичними можливостями та необмеженими здібностями [Електронний ресурс] / К. Грицюк. – Режим доступу: <http://uk.theoutlook.com.ua/article/7251>.
8. Зінченко, А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспективи розвитку / А. Г. Зінченко, М. А. Саприкіна. – К. : Фарбований лист, 2010. – 56 с.
9. Керівництво із соціальної відповідальності ISO 26000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.iso.org.
10. Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper & Row: N. Y.
11. Carroll, A. B. (1991). *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, *Business Horizons*, July-August // bas.sagepub.com.
12. Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Publishing: London.
13. Post, J. E., Preston, L. E., Sachs, S. (2002). *Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth*. Stanford University Press: Stanford.
14. «Johnson & Johnson» / Офіційний сайт: www.scjohnson-cis.com/.

References

1. Avadaeva, I. V. (2006). K voprosu o sotsialnoy otvetstvennosti biznesa [To the question of the social responsibility of business]. *Ekonomicheskij vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta – The economic bulletin of the Rostov State University*, 2, 14–22 [in Russian].
2. Buleev, I. P., Bryukhovetskaya, N. E., Chernykh, E. V. (2008). *Sotsialnaya otvetstvennost biznesa: teoriya i praktika [Social responsibility of business: theory and practice]*. Donetsk: Don UEP [in Russian].
3. Burega, V. (2005). *Sotsialno-adekvatnoe upravlenie: kontseptualizatsiya modeli [Socially-adequate management: conceptualization of the model]*. Donetsk: DonGUU [in Russian].
4. Butko, M., Murashko, M. (2009). Henezys sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu ta yii stanovlennia v Ukraini [Genesis of Corporate Social Responsibility and Its Formation in Ukraine]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 7, 74–86 [In Ukrainian].
5. Vodnytska, N. V. (2008). Upravlinnia trudovoiu sferoiu promyslovoho pidpriemstva z urakhuvanniam sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu [Management of the labor sphere of the industrial enterprise, taking into account the social responsibility of the business]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyi ekonomichnyi universytet [in Ukrainian].
6. Hrytsyna, L. A. (2009). Mekhanizm formuvannia korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti v upravlinni pidpriemstvom [The mechanism of formation of corporate social responsibility in the management of the enterprise]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Khmelnytskyi: Khmelnytskyi natsionalnyi universytet [in Ukrainian].
7. Hrytsiuk, K. (February 5, 2017). *Liudy z obmezhenymy fizychnymy mozhlyvostiamy ta neobmezhenymy zdbnostiamy [People with Disabilities and Unlimite Abilities]*. Retrieved from <http://uk.theoutlook.com.ua/article/7251> [in Ukrainian].
8. Zinchenko, A. H., Saprykina, M. A. (2010). *Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist 2005–2010: stan ta perspektyvy rozvytku [Corporate Social Responsibility 2005-2010: State and Development Prospects]*. Kyiv: Farbovani lyst [in Ukrainian].
9. Rukovodstvo po sotsialnoy otvetstvennosti ISO 26000 [Guidance on social responsibility ISO 26000]. Retrieved from www.iso.org [in Russian].
10. Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row [in English].
11. Carroll, A. B. (1991). *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. *Business Horizons*, July-August. Retrieved from bas.sagepub.com [in English].
12. Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. London: Pitman Publishing [in English].
13. Post, J. E., Preston, L. E., Sachs, S. (2002). *Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth*. Stanford: Stanford University Press [in English].
14. Офіційний сайт «Johnson & Johnson» [Johnson & Johnson Official Website]. Retrieved from www.scjohnson-cis.com/ [in English].

Надійшла 4.08.2017