

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДЛОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В СВІТОВІЙ ПРАКТИЦІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Різноманітні моделі соціальної відповідальності притаманні різним країнам. Виділяють три моделі соціальної відповідальності, а саме американську, японську та європейську. Європейську модель поділяють на моделі корпоративної соціальної відповідальності континентальної Європи, Великої Британії та скандинавських країн.

Існують інші моделі соціальної відповідальності: латиноамериканська, африканська, модель країн БРІКС.

Питання та приклади використання концепції КСВ стосуються та розповсюджуються, переважно, на достатньо великих представників бізнесу, значно рідше мова йде про середній та малий бізнес.

Для малого та середнього бізнесу доцільно виділяють рівні соціальної відповідальності.

Перший, базовий рівень – це своєчасна сплата податків; стабільна та гідна зарплатня; розширення підприємства, та як наслідок – нові робочі місця. Забезпечення першого рівня призводить до стабільного положення підприємства, роботи відповідно до державних законів.

Другий рівень – це забезпечення працівників гідними, безпечними умовами праці та життя; навчання працівників, підвищення кваліфікації; додаткове медичне страхування чи забезпечення; надання житла. На цьому рівні керівництво турбується, піклується про своїх працівників та може розраховувати на відданість інтересам фірми.

На третьому рівні повною мірою відкриваються можливості для підприємства досягнути звання корпоративно відповідального, це вищий рівень соціальної відповідальності бізнесу. Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність починається з внутрішнього середовища підприємства. У першу чергу, це забезпечення безпечних умов праці та захист здоров'я працівників. Ці функції лежать не тільки на керівництві підприємства, а також і на працівниках. Важливою задачею для малого та середнього бізнесу є розвиток та підвищення кваліфікації персоналу, яке починається з моменту пошуку та відбору працівників підприємства. В наслідок невеликого штату працівників, керівництву потрібно приділити увагу різним програмам розвитку кадрів. Це дає відчутний ефект саме для малого бізнесу, тому що дуже важливо, щоб кожен співробітник професійне виконував свої обов'язки. Це скорочує витрати на оплату праці у випадку найму додаткового персоналу; зменшує витрати виконання виробничих завдань, збільшує відповідальність співробітників за їх професійну діяльність; мотивує працівників до більш якісного виконання обов'язків, так як саме в невеликій організації успіх колективу в більшій мірі залежить від індивідуальної праці працівника. Таким чином,

забезпечуючи професійний розвиток працівників, що було метою соціальної, організація підвищує ефективність своєї діяльності що, в свою чергу, є метою економічної.

Глобальний договір ООН, розробка якого була ініційована Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном на Всесвітньому Економічному Форумі в Давосі в 1999 році, закликав світову підприємницьку еліту дотримуватись дев'яти (зараз десяти) принципів корпоративної соціальної відповідальності у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією.

Нині принципи Глобального договору ООН є такими: – ділові кола мають поважати міжнародно-визнані права людини та дотримуватись підходу щодо їх захисту; – ділові кола не повинні брати участь у порушенні прав людини; – ділові кола мають підтримувати принцип свободи асоціацій та визнавати право на колективний договір; – ділові кола мають підтримувати ліквідацію усіх форм примусової та зобов'язувальної праці; – ділові кола мають підтримувати ліквідацію дитячої праці; – ділові кола мають підтримувати ліквідацію дискримінації прийому на роботу та в професійній діяльності; – ділові кола мають підтримувати обережний підхід до екологічних завдань; – ділові кола мають реалізовувати ініціативи щодо підтримки посилення екологічної відповідальності; – ділові кола мають заохочувати розроблення та розповсюдження екологічно безпечних технологій; – ділові кола мають боротися з усіма видами корупції, включаючи здирництво та хабарництво

Сьогодні учасниками мережі Глобального Договору ООН в Україні є 55 компаній, з яких 11 – це неурядові організації, 44 – комерційні підприємства.

Існує дві протилежні тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Так, з одного боку, спостерігається уніфікація вимог до корпоративної соціальної відповідальності підприємств через розробку та запровадження міжнародних ініціатив, стандартів та індексів. З іншого боку, простежується значний вплив національних особливостей і, як наслідок, формування регіональних моделей корпоративної соціальної відповідальності підприємств.