

З.І. ГАЛУШКА, д.е.н., професор,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
zoyagalushka@ukr.net

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ: МЕХАНІЗМИ СТАНОВЛЕННЯ

У даній статті соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) визначається як чинник узгодженості соціально-економічних інтересів для забезпечення динамічної рівноваги соціально-економічних процесів шляхом перерозподілу функцій соціальної відповідальності між державою, сферою бізнесу та суспільством у процесі соціалізації сучасної економіки. Встановлено, що інститути соціалізації бізнесу являють собою сукупність правил та механізмів, що спрямовані на реалізацію принципів соціальної відповідальності бізнесу. Проаналізовано взаємодію інтересів зацікавлених у розвитку СВБ сторін, їх основний зміст та способи реалізації на основі виділення проблем та суперечностей, що виникають в реалізації цих інтересів, а також визначення форм і способів реалізації цих суперечностей.

Ключові слова: інституційна економіка, соціальна відповідальність бізнесу (СВБ); інституціоналізація СВБ; механізм становлення СВБ; інтереси суб'єктів соціалізації бізнесу

В данной статье социальная ответственность бизнеса (СОБ) определяется как фактор согласованности социально-экономических интересов для обеспечения динамического равновесия социально-экономических процессов путем перераспределения функций социальной ответственности между государством, сферой бизнеса и обществом в процессе социализации современной экономики. Установлено, что институты социализации бизнеса представляют собой совокупность правил и механизмов, направленных на реализацию принципов социальной ответственности бизнеса. Проанализировано взаимодействие интересов заинтересованных в развитии СОБ сторон, их основное содержание и способы реализации на основе выделения проблем и противоречий, возникающих в реализации этих интересов, а также определение форм и способов реализации этих противоречий.

Ключевые слова: институциональная экономика, социальная ответственность бизнеса (СОБ), институционализация СОБ; механизм становления СОБ; интересы субъектов социализации бизнеса.

Zoya Halushka

Institutionalization of social responsibility: mechanism of formation

In this article, corporate social responsibility (CSR) is defined as the coherence factor of socio-economic interests to ensure dynamic balance of socio-economic processes through redistribution of social responsibility functions between the state, business and society in the process of the modern economy socialization. It was determined, that the institutions of socialization are a set of business rules and mechanisms aimed at implementing the principles of social responsibility. Was analyzed the interaction of groups interest in the development of CSR sides of the main content and methods of implementation through the selection of problems and contradictions that arise in the implementation of these interests, as well as determining the forms and methods of implementation of these contradictions.

Keywords: corporate social responsibility (CSR), CSR institutionalization, the mechanism of formation of CSR, business interests of socialization.

Історичний досвід формування та розвитку соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) свідчить про існування ряду закономірностей, які демонструють безпосередній зв'язок між об'єктивними процесами удосконалення й розвитку економічних відносин та процесами соціалізації бізнесу. До таких закономірностей, зокрема, належить формування національних моделей розвитку СВБ які розрізняються за: а) ступенем відповідальності та її індивідуальним сприйняттям керівниками підприємств; б) чисельністю та специфікою потреб зацікавлених сторін (стейкхолдерів); в) специфікою врегулювання інтересів держави, бізнесу та громадянського суспільства в процесів соціалізації бізнесової діяльності; г) головними напрямками спрямування СВБ. Удосконалення форм та методів здійснення СВБ зумовлює формування її міжнародних і національних стандартів та створення інституційних основ розвитку СВБ – інститутів влади, законодавчого забезпечення КСВ, податкових пільг і привілеїв,

© З.І. Галушка, 2014

цивільного права, етичних та професійних кодексів тощо.

СВБ виступає як чинник узгодженості соціально-економічних інтересів для забезпечення динамічної рівноваги соціально-економічних процесів шляхом перерозподілу функцій соціальної відповідальності між державою, сферою бізнесу та громадянським суспільством у процесі соціалізації трансформаційної економіки. У цій своїй ролі СВБ має ряд особливих характеристик: носить історичний характер; встановлює взаємну залежність індивідів один від одного у виконанні взаємних вимог і передбачає певні дії; безпосередньо пов'язана із правовими відносинами; націлена на необхідність виконання певного обов'язку; стосується виконання цього обов'язку не лише індивідами, а й соціальними групами, державою, тому визначається як соціальна відповідальність; спрямована на розв'язання проблеми забезпечення соціальної справедливості. Реалізація цих характеристик передбачає становлення та розвиток інститутів соціалізації бізнесу, які хоч і відображають загальносвітові тенденції, все ж мають національні особливості та покликані розв'язувати важливі завдання соціально-економічного розвитку в країні.

Різні аспекти становлення та розвитку процесів соціалізації бізнесу і, зокрема, СВБ активно вивчаються у працях українських вчених: Грішної О.А., Колота А.М. [2], Дейч М.С.[3], Дудкіна О.В.[5], Петрушенка Ю.М.[8], Саприкіної М.А.[7], Супрун Н.А. [9], Шаповал В.М. [10] та інших. Узагальнену експертну оцінку стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні провели вчені Інституту економіки промисловості НАН України під керівництвом О.Ф. Новікової [4]. У підготовленій за експертними оцінками вчених з усієї України монографії доведено, що формування та можливість реалізації соціальної відповідальності як суспільства в цілому, так і окремих соціальних суб'єктів (держави, бізнес, працівники, особистість) визначається об'єктивною логічною послідовністю причинно-наслідкових зв'язків, у структурі яких можна виділити фактори, причини й мотиви або привід можливої реалізації та відповідних наслідків соціальної відповідальності. Авторами запропоновано ієрархічну модель формування соціальної відповідальності на основі структуризації та оцінки причинно-наслідкових взаємозв'язків, що визначають формування та розвиток соціальної відповідальності бізнесу [4, с.201].

Соціальна відповідальність бізнесу в Україні поступово набирає сили і впливу на розвиток соціально-економічних процесів. Підтвердженням цього виступає розробка проекту Концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні, наявність та активність громадських об'єднань з цих питань, а також міжнародна допомога у їх формуванні та розвитку. Прагнення України до євроінтеграції обумовлює реалізацію вимог Європейської стратегії корпоративної соціальної відповідальності бізнесу на 2011-2014 роки, як підсистеми загальної стратегії розвитку «Європа 2020».

Разом з тим, процеси соціалізації бізнесу відбуваються стихійно, тому стоїть питання про те, щоб сформувати постійно діючий орган, до компетенції якого належали б аналіз існуючого стану СВБ в Україні та сприяння її подальшому розвитку; створення регіональних консультативних рад із реалізації Національної стратегії розвитку СВБ; розробка нормативної бази для впровадження екологічного та соціального маркування і методики його використання; унормування системи преференцій для організацій, що запроваджують політику соціальної відповідальності та реалізують соціально важливі програми. Все це вимагає наукового обґрунтування, формування та забезпечення ефективного функціонування інститутів СВБ з метою узгодження соціально-економічних інтересів держави, суб'єктів господарської діяльності та суспільства у процесі соціалізації сучасної економіки.

Мета статті – обґрунтування механізмів інституціоналізації соціальної відповідальності бізнесу як чинника узгодження соціально-економічних інтересів у процесі соціалізації сучасної економіки.

За Д. Норттом, інститути являють собою сукупність формальних, неформальних рамок, які структурують взаємодію індивідів в економічній, політичній та соціальній сферах. Вони охоплюють відносини власності, систему контрактів, правила конкуренції тощо. Інституційна система в цілому забезпечує структурування системи інтересів, зменшує ступінь невизначеності та сприяє врегулюванню економічних відносин. У книзі «Інституції, інституційні зміни та функціонування економіки» (1990) Д. Норт проаналізував інституційну структуру суспільства, зазначивши, що «...сама складна взаємодія формальних правил і неформальних обмежень, разом з механізмами примушення до їх виконання, формують наше звичайне життя і напра-

вляють нас в тих повсякденних (само це слово викликає в свідомості уявлення про інституційну стабільність) справах, якими наповнено наше життя» [6, с.109].

Відповідно до сучасної інституціональної теорії, сукупність суспільних інституцій, або інституціональні межі (institutional matrix) визначає: 1) розмір трансакційних витрат та 2) систему стимулювання до того чи іншого виду економічної діяльності. Соціальні інститути забезпечують відносну стійкість соціальних відносин, за формою являють собою організаційний механізм (сукупність організацій, спеціалістів, матеріальних та інформаційних засобів), за змістом – функціональний механізм (сукупність соціальних норм у конкретній сфері соціальних відносин). Соціальні інститути виконують функції адаптації до навколишнього середовища, забезпечення реалізації основних цілей системи і мобілізація засобів їх здійснення, координації та інтеграції діяльності структурних елементів системи, підтримки пануючих у суспільстві цінностей.

Інституціалізація являє собою процес виникнення і становлення соціальних інститутів як ключових структурних елементів суспільства. Як і будь-який інший складний суспільний процес вона є тривалою і поступовою. Для її здійснення необхідні певні умови, що означають об'єктивність потреби у певних інститутах та наявність особливого, притаманного конкретному інституту середовища – системи цінностей, соціальних норм і правил, а також доступність необхідних для цього ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових, організаційних).

Соціологи на основі визначають такі етапи інституціалізації: 1) виникнення потреби, задоволення якої вимагає сумісних організованих дій; 2) формування спільних цілей; 3) поява соціальних норм і правил під час стихійної взаємодії, яка здійснюється методом проб та помилок; 4) поява процедур, пов'язаних із нормами і правилами; 5) інституціалізація норм, правил, процедур, – їх прийняття та практичне застосування) б) встановлення системи санкцій для підтримки норм і правил, диференційованість їх застосування в окремих випадках; 7) створення системи статусів і ролей, які охоплюють всіх без винятку членів інституту. Інституціалізація є процесом, за якого певна суспільна потреба починає усвідомлюватися як загально-соціальна, а не приватна.

Дослідники процесів виникнення нових інститутів СВБ констатують існування таких стадій їх розвитку СВБ: дотримання діючого

законодавства, здійснення добродійної діяльності, використання зв'язків з громадськістю, покращення ефективності бізнес-процесів, стратегічний підхід до СВБ [11]. Петрушенко Ю. та Дудкін О. доводять необхідність проходження ряду стадій закріплення правових інститутів СВБ: 1) виникнення умов для нових соціальних ініціатив; 2) виникнення умов для нових ділових практик; 3) розповсюдження ділових практик; 4) сприйняття суспільством нових ділових практик як обов'язкових до виконання; 5) правове закріплення [5; 8, с.104].

Підприємство зв'язує воедино різні інституції і інститути, забезпечуючи їх координацію і субординацію, функціонуючи на їхній основі. У випадку розвитку СВБ підприємства як суб'єкти соціалізації виконують такі функції: представляють мікрорівень соціально-економічних відносин; самостійно визначають рамки соціальної відповідальності та взаємодії зі стейкхолдерами; регулюють трансакції в чітких межах (персоніфіковані та локальні); виступають результатом свідомого вибору індивідів; в основі їх функціонування лежать відносини власності; соціальна відповідальність підприємств сприяє економії трансакційних витрат, які визначені інституціональними рамками.

Унаслідок інституціональних змін зацікавлені суб'єкти інституціоналізації планують поліпшити своє становище. Але не завжди інституціональні зміни, які є вигідними для певної групи інтересу, є ефективними у масштабах усієї економіки, всього суспільства. Так, у багатьох суспільствах політики ухвалюють не ті рішення, що сприяють економічному зростанню, а ті, що вигідні впливовим соціальним, економічним групам, які підтримують при владі політиків. Також не завжди соціальні зобов'язання бізнесу можуть принести економічну вигоду. Тому серед економічних заходів активізації СВБ експерти відзначають необхідність надання соціально відповідальним компаніям державних замовлень та інвестицій (58,2%), надання регіональних преференцій у вигляді пільгового землевідведення, дозволів на будівництво, зниження кількості перевірок та ін. (30,4%), здійснення заходів щодо захисту вітчизняного товаровиробника (24,1%) [4, с.180].

Виходячи зі змісту СВБ та цільової спрямованості інститути соціалізації бізнесу можна визначити як сукупність правил та механізмів, які спрямовані на реалізацію принципів соціальної відповідальності бізнесу з метою гармонізації соціально-економічних інтересів зацікавлених сторін та забезпечують до-

сягнення економічних, соціальних, екологічних пріоритетів сталого розвитку. Соціальні інститути мають виконувати такі функції: адаптація до навколишнього середовища; забезпечення реалізації основних цілей системи і мобілізація засобів їх здійснення; координація і інтеграція діяльності структурних елементів системи; підтримка пануючих в суспільстві цінностей.

Усвідомлюючи важливість функціонального аспекту інститутів, можемо класифікувати функції інститутів СВБ за різними рівнями економічних відносин. До них відносяться інститути мега-, макро-, мезо- та макрорівня.

На мегарівні інститутами та інституціями СВБ виступають: Глобальний договір, міжнародні стандарти в галузі соціальної відповідальності бізнесу, Глобальна ініціатива зі звітності (GRI), держава, національна концепція СВБ, законодавча база, наука, екологічно-безпечна політика, громадські ради при органах Державного комітету України з питань регуляторної політики і підприємництва та інше.

Макрорівень представляють державні правові норми регулювання СВБ, національна концепція СВБ.

Мезорівень представляють: права власності, система суспільних соціальних фондів, освіта, засоби масової інформації, соціальне партнерство, соціальні комунікації тощо.

На мікрорівні до них відносяться: профспілки, корпоративна культура, екологічне підприємництво, соціально-інвестиційна активність, інститут стратегічної благочинності, соціальні комунікації, соціально-відповідальна поведінка, інститут венчурної філантропії, нефінансові звіти.

Відповідно, на кожному рівні складаються специфічні функції інститутів СВБ. На мегарівні до них відносяться:

- сприяння соціальній відповідальності бізнесу та підтримка вирішення підприємницькими колами проблем глобалізації та створення більш стабільної та всеохоплюючої економіки;

- досягнення цілей ООН у чотирьох основних сферах, зокрема, прав людини; трудових відносин; навколишнього середовища та боротьби з корупцією;

- встановлення стандартів соціальної відповідальності та її напрямків, побудови системи управління якістю внутрішніх процесів;

- визначення екологічних аспектів діяльності організацій;

- встановлення способів інтеграції соціально відповідальної поведінки в стратегії, практики і процеси діяльності організацій;

- просування застосування компаніями нефінансової звітності на основі потрійного критерію – економічних, екологічних і соціальних показників.

На макрорівні – це:

- застосування адміністративно-правових важелів, які б сприяли поліпшенню добробуту населення та соціального клімату в країні, а також збереженню її природних ресурсів;

- формування національної системи соціальної відповідальності бізнесу, шляхом визначення принципів, завдань, сфер, суб'єктів та механізмів реалізації соціально-відповідальних ініціатив, що мають на меті досягнення довгострокових цілей стратегії сталого розвитку України;

- забезпечення гармонізації законодавства з питань сталого розвитку;

- генерування інновацій у сфері сталого розвитку; забезпечення якості людського життя шляхом створення новітніх корисних винаходів та розробок;

- затвердження повномасштабної правової основи для докорінного поліпшення стану навколишнього природного середовища в країні;

- стимулювання СВБ за допомогою податкових пільг і привілеїв;

- запровадження податкових пільг, цільових субсидій з метою стимулювання екологізації економічних відносин;

- регулювання розподілу ресурсів, необхідних для впровадження інновацій у сфері сталого розвитку;

- управління інноваційною активністю кредитних інститутів у напрямі забезпечення стабільного та безпечного соціально-економічного розвитку суспільства;

- захист від безробіття, надання допомоги непрацездатним групам населення, поєднання державної і страхової системи соціального захисту;

- регулювання антропогенного навантаження на навколишнє природне середовище з метою неперевищення його екологічної місткості;

- залучення представників бізнес-асоціацій до формування державної політики в рамках тимчасових структур (різноманітних робочих груп, експертних комісій та ін.).

На мезорівні ці інститути виконують такі функції:

- регулювання доступу до відповідних

ресурсів;

- упорядкування відносин між окремими агентами або суб'єктами правового поля;
 - упорядкування норм між індивідуальними агентами щодо прийняття рішень з приводу використання того чи іншого ресурсу та контролю за цим процесом;
 - формування і розвиток найбільш важливих для суспільства якостей індивідів незалежно від їх особистих доходів (перенавчання, місцеві цільові програми тощо).
 - розширення знань, розвиток спеціальних навичок, інтелекту, формування життєвої позиції й цінностей у сфері сталого розвитку;
 - розвиток свідомості мас, кожної особи шляхом збору, опрацювання і розподілу інформації в масовому масштабі, на основі законмірностей, панівних в суспільстві;
 - формування системи державно-приватного партнерства у напрямку розвитку громадянського суспільства;
 - формування механізмів узгодження суспільних інтересів, що спроможні гарантувати еволюційний розвиток держави, запобігати масштабним внутрішнім потрясінням і забезпечувати соціальний мир та злагоду;
 - розвиток соціально-трудових відносин в Україні шляхом формування представницьких структур, які б інституалізували свої інтереси в політико-економічній сфері;
 - розвиток інституціонального середовища у напрямі посилення координації взаємодії суб'єктів господарювання в забезпеченні соціально орієнтованого розвитку регіону;
 - взаємодія з громадськими організаціями у розв'язанні соціальних проблем регіону.
- На мікрорівні – це:
- участь у формуванні соціально-економічної політики, розробці проектів законів та інших нормативно-правових актів з соціально-трудових питань;
 - захист інтересів працівників у соціальному партнерстві з роботодавцями, об'єднаннями роботодавців, організаціями бізнесу, органами влади;
 - захист прав працівників; регулювання індивідуальних та колективних трудових спорів, конфліктів;
 - формування елементів корпоративної культури, ділової етики, місії, стратегічних пріоритетів;
 - добросовісна ділова практика у відношенні до споживачів та бізнес-партнерів;
 - реалізація економічного механізму

збалансування інтересів господарських суб'єктів й суспільства крізь призму еколого-економічних відносин та розв'язання еколого-економічних суперечностей;

- розвиток наукомістких екологічно ефективних виробництв, розробка екологічно забезпечених проривних технологій;
 - поліпшення системи управління екологічними матеріальними і фінансовими ресурсами;
 - сприяння розвитку соціальної інфраструктури, забезпечення раціонального використання природних ресурсів регіону, формування передумов створення громадянського суспільства;
 - розвиток компетенцій персоналу в забезпеченні гармонізації пріоритетів сталого розвитку; забезпечення прийняттого рівня охорони здоров'я та безпеки праці персоналу; здійснення природоохоронної та ресурсозберігаючої діяльності;
 - сприяння реалізації широкомасштабних соціальних проектів у сфері освіти, охорони здоров'я, особливо для слабо захищених верств населення;
 - формування соціального середовища організації;
 - налагодження ефективної стратегічної взаємодії організації із зацікавленими в її діяльності групами;
 - забезпечення сталого розвитку організації з урахуванням очкувань та інтересів зовнішніх та внутрішніх зацікавлених сторін;
 - формування корпоративного клімату, який би сприяв реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності;
 - формування морально-етичних цінностей організації щодо взаємодії з «внутрішніми» та «зовнішніми» зацікавленими сторонами;
 - добровільне впровадження в практику діяльності організацій корпоративних соціальних програм в економічній, соціальній та екологічній сферах, спрямованих на задоволення очікувань «внутрішніх» та «зовнішніх» зацікавлених сторін;
 - оцінка власних стратегій, нефінансових ризиків компанії, підвищення прозорості та соціальної ефективності діяльності, формування фундаменту довіри до організації з боку суспільства, зміцнення ділових стосунків, розширення ринків, підвищення конкурентоспроможності, покращення іміджу тощо.
- Зазначені соціальні інститути утворюють систему, успішне функціонування якої визна-

чається їх взаємною підтримкою, яка забезпечується шляхом виконання ними відповідних функцій. Ці функції сприяють узгодженню соціально-економічних інтересів та збереженню стабільності в суспільстві.

Чинники розвитку СВБ мають національну специфіку. Як показують спеціальні дослідження, найбільшою мірою впливають на формування соціальної відповідальності в українському суспільстві три чинники – система виховання, освіта, родина (62,0%), ментальність традиції та історичний досвід (53,2%), а також схвалення та стимулювання соціально відповідальної поведінки з боку органів влади (44,9%) [4, с.116].

Розвиток СВБ в Україні спочатку консолідувався навколо міжнародних організацій та проєктів, зокрема, Представництва ООН в Україні, яке в 2006 році започаткувало та підтримує діяльність української мережі Глобального договору ООН, що охоплює понад 140 організацій. Все ж в Україні все ще відсутні фахові бізнес-асоціації з СВБ, створені та керовані виключно бізнесом на прозорих та загальноприйнятих умовах, що було характерним етапом розвитку СВБ в інших європейських країнах.

В Україні більшість компаній (як великих, так і середніх) не мають визначеної стратегії СВБ, перебувають на етапі дотримання законодавства та точкових добродійних проєктів. Лідери українського бізнесу, зокрема приватної форми власності, здійснюють активну добродійну діяльність (стратегічне благодійництво) та використовують інструментарій зв'язків з громадськістю (PR). Майже всі великі компанії проводять проєкти підвищення ефективності бізнес-процесів із певними соціальними або екологічними перевагами, однак більшість не робить прив'язки таких бізнес-проєктів до власної соціальної відповідальності. Як приклад успішного створення нових інститутів СВБ в Україні варто відзначити велику кількість благодійних фондів, створення Українського форуму грантодавців, аналітичних центрів (Український центр економічних і політичних досліджень ім. Олександра Разумкова, Інститут економічних досліджень і політичних консультацій)¹. Найбільші благодійні фонди в Україні пов'язані з Компанією «System Capital Management» (Рінат Ахметов) і Корпорацією «Інтерпайп» (Віктор Пінчук), які побудовані за світовими стандартами.

На думку двох третин українських компаній, найбільшчими роками для розвитку соціальної відповідальності необхідно розробити

й ухвалити Національну стратегію розвитку соціальної відповідальності (74,0%); провести широку інформаційно-просвітницьку кампанію з питань соціальної відповідальності (73,0%); провести окрему просвітницьку програму для споживачів (71,0%); впровадити принципи соціальної відповідальності в діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування (69,7%) [4, с.180].

Інститути СВБ на усіх рівнях допомагають узгоджувати ряд інтересів усіх зацікавлених сторін: між соціально відповідальною компанією та суспільством; між компанією та заінтересованими сторонами; між заінтересованими сторонами та суспільством. Відповідно до міжнародного стандарту ISO 26 000 «Керівництво з соціальної відповідальності», напрямки взаємодії можуть бути згруповані наступним чином: управління компанією; права людини; трудові практики; навколишнє середовище; практики добродійної діяльності; питання споживачів; залучення та розвиток громади. Взаємодію інтересів зацікавлених сторін, їх основний зміст та способи реалізації можна охарактеризувати шляхом визначення основного змісту соціально-економічних інтересів різних суб'єктів, проблем та суперечностей, що виникають в реалізації цих інтересів, а також визначення форм і способів реалізації цих інтересів:

«Бізнес – влада – бізнес». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі ведення СВБ; Інтереси влади – реалізація соціальних потреб та часткове перекладання соціальної відповідальності на бізнесові структури. Суперечності у цій системі взаємовідносин виникають, зокрема, тому, що існує олігархічний тип взаємовідносин влади і великого капіталу; загроза виникнення корупції; небезпека порушення балансу інтересів у політиці влади. Формами та способами узгодження та реалізації їхніх інтересів можуть бути: гармонізація відносин компаній з органами влади на дотриманні законів; діалог з владою, створення легальних і контрольованих суспільством каналів комунікації, по яких корпоративні інтереси великого капіталу можуть просуватися у владу.

«Бізнес – громада – бізнес». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі ведення СВБ; інтереси громади – розв'язання проблем учасників громадських організацій за рахунок участі бізнесу. Суперечності можуть виникати через обмеженість коштів на соціальні потреби; різне уявлення громади і бізнесу про важливість та першочерговість розв'язання соціальних проблем; за-

бруднення довкілля, виснаження природних ресурсів тощо. Способами розв'язання суперечностей мають бути: конструктивний діалог та співпраця з громадами, що знаходяться на території присутності бізнесу; спільне прийняття рішень про вжиття соціальних заходів; формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні.

«Бізнес – споживач – бізнес». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі ведення СВБ – виробництва якісних споживчих благ; інтереси споживача – придбання та споживання якісних благ за доступними цінами; безпечне навколишнє середовище. Суперечності в інтересах виникають, якщо: виробництво та реалізація продукції, яка несе загрози втрати здоров'я, комфорту та інших благ; існує недоступність якісних благ; забруднення навколишнього середовища; невисока якість продукції, приховування небажаної інформації, недобросовісна реклама. Форми та способи узгодження їхніх інтересів можуть бути: забезпечення шляхом виробництва споживчих благ здоров'я та безпеки споживача, формування політики відповідального споживання та сприяння її розвитку та укоріненню, максимально доцільне сприяння споживачам у захисті своїх прав; діалог споживачів з компанією; відкритий маркетинг, правдива інформація та справедливі контракти.

«Бізнес – персонал – бізнес». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі СВБ – вдалого використання людського та соціального потенціалу працівників; інтереси працівників – висока зарплата, сприятливі умови для праці та відпочинку, соціальні гарантії. Суперечності в інтересах можуть виникати через: економію коштів на оплаті праці, витратах на соціальні потреби; приховування доходів, ухиляння від сплати податків; недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників, економію витрат на охорону праці. Засобом розв'язання цих суперечностей має виступати відповідальна політика по відношенню до власних працівників та до членів їх сімей; підвищення ролі колективних договорів, системи персональних бонусів тощо; включення працівників різного рівня компанії у різні етапи розробки, реалізації та оцінки ефективності.

«Бізнес – бізнес». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі ведення соціально відповідального бізнесу – вдалого використання ресурсів, стійких партнерських виробничих стосунків, напрацьованого соці-

ального капіталу. Причини суперечностей в інтересах – недобросовісна конкуренція, постачання неякісних ресурсів/товарів; маніпулювання цінами на ресурси тощо. Засоби розв'язання суперечностей – формування бізнес-середовища, яке самоорганізується відповідно до етичних принципів ведення бізнесу; формувати відповідну політику щодо впровадження етичної поведінки в рамках компанії та у її взаємодії з іншими партнерами; приймати та застосовувати у своїй повсякденній діяльності стандарти етичної поведінки; запобігати виникненню та вирішувати конфлікти інтересів в рамках компанії, що можуть призвести до неетичної поведінки, у максимально етичний спосіб; формування відповідальної мережі постачальників компанії та відповідність етичним стандартам.

«Бізнес – навчальні заклади». Інтереси бізнесу – стабільність і зростання доходів на основі ведення ВСБ – вдалого використання висококваліфікованої робочої сили та досягнень науки; інтереси навчальних закладів – отримання баз виробничої практики; оплата підприємствами послуг навчання та перекваліфікації робочої сили тощо. Можлива причина суперечностей – невідповідність якості і структури випускників навчальних закладів структурі робочих місць. Засоби узгодження – формування тісного зв'язку між освітніми та навчальними установами та компаніями; залучення осіб, що навчаються, до реальних виробничих процесів; залучення бізнесових структур до формування вимог до результатів навчання та професійних стандартів тощо.

Отже, у процесі здійснення соціально відповідальної бізнесової діяльності підприємства (організації) вступають у відносини з державою, громадянським суспільством, партнерами, конкурентами, споживачами, іншими зацікавленими сторонами. Кожний із них реалізує власні інтереси. У ході реалізації цих інтересів виникають неузгодженість та суперечності, розв'язання яких вимагає формування /удосконалення соціально-економічних інститутів СВБ. Таким чином, інституціоналізація СВБ виступає засобом узгодження соціально-економічних інтересів та сприяє соціалізації економіки.

Для пояснення змісту системи інституціоналізації СВБ важливо врахувати положення С. Норта про те, що критерієм суспільної необхідності конкретних інститутів є їхня роль у зменшенні трансакційних витрат. За Д. Нортом, трансакційні витрати визначаються: витратами на оцінку характеристик товарів і пос-

луг та умов обміну; правами власності (володіння, використання, відчуження); розміром ринку – діють особисті чи неособисті (які вимагають більших витрат на гарантії законності, безпеки, чесності) відносини; ефективністю забезпечення виконання (enforcement) укладених контрактів, угод (судова система); ідеологічними переконаннями учасників про навколишній світ та чесність запроваджених у ньому правил гри. Трансакційні витрати складаються з витрат на оцінку характеристик трансакції та забезпечення її виконання. Вони пов'язуються з пошуком інформації, веденням переговорів та укладанням контрактів, вимірюванням, специфікацією та захистом прав власності, опортуністичною поведінкою (ухилянням партнерів від виконання своїх зобов'язань). Нові інститути, за Д Нортон, з'являються тоді, коли суспільні групи вважають, що максимум прибутку (суспільної користі) не може бути отриманий в умовах існуючої інституційної системи. При цьому йдеться насамперед про «децентралізоване» формування інститутів, які втілюють найбільш ефективні моделі взаємостосунків суб'єктів господарювання [6].

Становлення і розвиток СВБ – одна із закономірностей соціалізації сучасної економіки, яка демонструє безпосередній зв'язок між об'єктивними процесами удосконалення й розвитку економічних відносин та процесами соціалізації бізнесу. У різних країнах складаються національні моделі СВБ, які розрізняються за рядом характеристик. Розвиток форм та методів здійснення СВБ зумовлює формування її міжнародних і національних стандартів та створення інституційних основ розвитку СВБ – інститутів влади, законодавчого забезпечення КСВ, податкових пільг і привілеїв, цивільного права, етичних та професійних кодексів тощо.

СВБ виступає як чинник узгодженості соціально-економічних інтересів для забезпечення динамічної рівноваги соціально-економічних процесів шляхом перерозподілу функцій соціальної відповідальності між державою, сферою бізнесу та громадянським суспільством у процесі соціалізації трансформаційної економіки. Інститути соціалізації бізнесу – це сукупність правил та механізмів, які спрямовані на реалізацію принципів соціальної відповідальності бізнесу з метою гармонізації соціально-економічних інтересів зацікавлених сторін та забезпечують досягнення економічних, соціальних, екологічних пріоритетів сталого розвитку.

Інститути СВБ утворюють систему, успішне функціонування якої визначається їх взаємною підтримкою, яка забезпечується шляхом виконання ними відповідних функцій. Функції інститутів СВБ класифікуються за різними рівнями економічних відносин (інститути мега-, макро-, мезо- та макрорівня). Ці функції сприяють узгодженню соціально-економічних інтересів та збереженню стабільності в суспільстві.

Взаємодію інтересів зацікавлених сторін, їх основний зміст та способи реалізації можна охарактеризувати шляхом визначення основного змісту соціально-економічних інтересів різних суб'єктів, проблем та суперечностей, що виникають в реалізації цих інтересів, а також визначення форм і способів реалізації цих інтересів.

Критерієм суспільної необхідності конкретних інститутів є їхня роль у зменшенні трансакційних витрат. Функцію зниження трансакційних витрат виконують такі елементи системи СВБ підприємства (організації), які спрямовані на узгодження соціально-економічних інтересів зацікавлених сторін шляхом організації та здійснення певних соціальних заходів. Вони дозволяють ефективніше розв'язувати економічні проблеми й забезпечувати ефективність та конкурентоспроможність організації.

Перспективи подальших досліджень ми пов'язуємо з необхідністю аналізу вигод і втрат від здійснення заходів СВБ. Інституціональні чинники СВБ необхідно розглядати крізь призму ієрархізації та гармонізації інтересів всіх учасників соціально-економічних відносин. Постійне удосконалення системи інститутів СВБ є необхідною передумовою розбудови такого інституціонального середовища, яке б сприяло гармонізації соціо-екологічно-економічних пріоритетів сталого розвитку на різних економічних рівнях.

Література

1. Воротін В. Є. Бізнес та влада: примат економіки в забезпеченні безпеки / В. Є. Воротін // Бізнес та державна влада. Діалог / за ред. К. Ляпіної та Д. Ляпіна. – К. : Ін-т конкурент. сусп., 2006-2007. – 384 с.
2. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння сутності, сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку в Україні / О.А. Грішнова // Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: моногр. / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко

та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 189-210.

3. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність: теоретико-методологічні основи змістовного визначення / М.Є. Дейч // Соціальна економіка. – 2013. – №1. – С. 43-51.

4. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні експертні оцінки): монографія / О.Ф.Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013.–296 с.

5. Дудкін О.В. Організаційно-економічні основи розвитку соціальної відповідальності промислового підприємства. – автореф. дис. к.е.н. : спец. - 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Суми, 2011.– 18 с.

6. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Дуглас Норт: Пер. с англ. А.Н. Нестеренко. Предисловие и научное редактирование Б.З. Мильнера. – Фонд экономической книги «НАЧАЛА» МОСКВА, 1997.

7. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: посібник / М.А. Саприкіна, М.А. Саєнкус, А.Г. Зінченко та ін.; наук. ред. А.С. Редькін. – К.: Фар-

бований лист, 2011. – 480 с.

8. Петрушенко Ю.Н. Особенности реализации концепции социальной ответственности бизнеса в национальном хозяйстве Украины / Петрушенко Юрий Николаевич // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Том: 5. – №: 1. – с. 92-106.

9. Супрун Н.А. Загрози та інституційні обмеження трансформаційних перетворень у корпоративному секторі / Н.А. Супрун // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму = Messenger of International Nobel Economic Forum. – Д.: Вид-во ДУЕП, м. Дніпропетровськ, 2008. – №1. – 460 с. – С. 438-440.

10. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія. Дніпропетровськ. – Державний ВНЗ «НГУ». – 2011. – 357 с.

11. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності бізнесу» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.csr-ukraine.org/userfiles/file/SVB.doc

Статья поступила в редакцию 10.01.2014