

УДК 330.87: 339.9

О. М. Сазонець,
д. е. н., професор, професор кафедри транспортних технологій
та міжнародної логістики, Університет митної справи та фінансів
ORCID ID: 0000-0001-6521-7815
А. А. Теремій,
Класичний приватний університет
ORCID ID: 0000-0002-8549-7452

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.21.44

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН

O. Sazonets,
Doctor of Economic Sciences, Professor, University of Customs and Finance
A. Terebii,
Classic Private University

FORMATION OF THE CONCEPT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON THE BASIS OF THE UN GLOBAL COMPACT

Глобальний договір ООН є найбільшою у світі ініціативою корпоративної соціальної відповідальності. В статті означено цілі, що переслідує цей договір, умови, за яких компанія може приєднатися до нього. Відповідальний бізнес застосовує однакові цінності та принципи. Відмічено, що приєднуючись до Десяти принципів Глобального договору ООН у стратегії, політиці та процедурі, та встановлюючи культуру доброчесності, компанії не лише виконують свої основні обов'язки перед людьми та планетою, а й створюють основу для довгострокового успіху. Особливу увагу приділено п'ятому принципу, згідно з яким необхідне ефективне скасування дитячої праці.

Визначено 17 цілей сталого розвитку Глобального договору. В Україні Глобальний договір ООН має чимало регіональних субпрограм, з яких одною з найважливішим є Програма "Партнерство заради сталого розвитку". Проілюстровано концепцію запровадження Глобального договору ООН у корпораціях. У якості прикладів впровадження в Україні основних принципів і цілей договору представлено дві українські компанії: Група Нафтогаз і МК "Ювілейний".

The UN Global Compact is the world's largest corporate social responsibility initiative, which pursues two goals: 1) To make its ten principles central to business worldwide; 2) Intensify actions in support of more global UN goals, such as the Millennium Development Goals and the Sustainable Development Goals

In order for a company to be considered a member of the UN Global Compact, it is enough to send annually to the UN confirmation of its desire to join. There is no liability for breach of obligations. Socially responsible business applies the same values and principles. It is noted that by adhering to the Ten Principles of the UN Global Compact in strategy, policy and procedure, and establishing a culture of integrity, companies not only fulfill their core responsibilities to people and the planet, but also lay the foundation for long-term success. These Ten Principles of the UN Global Compact derive from: the Universal Declaration of Human Rights, the Declaration of the International Labor Organization on Fundamental Principles and Rights at Work, and the fifth principle, which requires the effective abolition of child labor.

17 goals of sustainable development of the Global Compact have been identified. In Ukraine, the UN Global Compact has many regional subprograms, one of which is the most important is the Partnership for Sustainable Development Program. Its goal is to promote the Sustainable Development Goals and promote partnerships between government, business, business associations, academia and civil society.

The concept of implementation of the UN Global Compact in corporations is illustrated. Two Ukrainian companies, Naftogaz Group and Jubileyniy Group, are presented as examples of the implementation of the main principles and goals of the agreement in Ukraine. The national joint-stock company Naftogaz of Ukraine

has committed itself to adhering to the Ten Principles of the UN Global Compact, striving to achieve the Sustainable Development Goals and reporting annually on progress. At the same time, Naftogaz takes into account Ukraine's commitments within the framework of the UN Sustainable Development Goals, the Paris Agreement and the Association Agreement between Ukraine and the EU. The information presented on the official website of Jubileyniy Group allows you to make some generalizations about the level of development and areas of corporate social responsibility in the company. Such generalizations were made on the basis of the principles of activity declared by the company and the available practical measures for implementation of these principles in accordance with the principles of the UN Global Compact. An analysis of the social activities of the Jubileyniy Group proves that not all areas of sustainable development are fully implemented in the company.

Ключові слова: Глобальний договір ООН, соціально відповідальний бізнес, Десять принципів Глобального договору, 17 цілей сталого розвитку Глобального договору, регіональні субпрограми Глобального договору ООН.

Key words: UN Global Compact, socially responsible business, Ten Principles of the Global Compact, 17 goals of sustainable development of the Global Compact, regional subprograms of the UN Global Compact.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У світі не існує єдиного затвердженого стандарту здійснення корпоративної соціальної відповідальності. Це обумовлено особливостями міжнародного менеджменту в різних країнах, субрегіонах, регіонах освіти. Це потребує створення загальносвітових орієнтирів здійснення діяльності в сфері КСВ. Одним з таких орієнтирів 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 такої політики. Глобальний договір ООН декларує десять принципів в області прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Крім бізнес-компаній до Глобального договору можуть приєднатися і міста в рамках Програми ООН розвитку міст.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Для виконання компаніями вимог Глобального договору ООН їм потрібно відповідати певним умовам, про що зазначено в [1]. Необхідні суттєві зміни в діяльності компаній. Потрібно шукати шляхи якнайшвидшої активізації діяльності відповідних зацікавлених сторін (ООН, уряди, самі компанії та недержавні структури). Наприклад, аналізуючи країни Вишеградської четвірки (V4), науковці стверджують, що V4 значно відстає від більш розвинених європейських країн, їй доведеться нарощувати зусилля в контексті реалізації принципів Глобального договору ООН.

Віл'ямс О.Ф. стверджує, що у його розумінні ролі бізнесу в суспільстві відбувається зміна парадигми, і що цей крок найкраще розуміти як "відновлення" мети бізнесу [2]. Глобальний договір ООН з десятима принципами та 17 цілями сталого розвитку (ЦСР), призначеними для подолання глобальної бідності, є настановними документами гуманізації діяльності корпорацій. В статті 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 виражає надію, що Глобальний договір ООН, до якого приєдналися понад

9600 компаній у 161 країні, спонукає "дотримуватися" цілей бізнесу, і таким чином може сприяти кращому життю для всіх.

Наукова стаття Schembera S. Implementing Corporate Social Responsibility: Empirical Insights on the Impact of the UN Global Compact on Its Business Participants. Business & society, [3] доводить, що впровадження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) є вирішальним чинником для легітимності організації в сучасній глобалізованій економіці. Спираючись на уявлення зацікавлених сторін, мережі та інституційної теорії, отримано позитивний вплив тривалості участі UNGC на рівні впровадження його принципів, незважаючи на потенційні слабкі місця у підзвітності ініціативної структури.

Метою дослідження 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 [4] було вивчити, 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 опосередкований ефект функціонування комітету соціальної відповідальності. Таким чином визначається, які фактори виявили вплив жінок-директорів у правлінні на приналежність фірми до Глобального договору ООН. Висновки свідчать про те, що жінки-директори у раді значно заохочують приналежність фірми до Глобального договору ООН.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження впливу основних постулатів Глобального договору ООН на діяльність корпорацій, які намагаються запровадити в своїй діяльності основні положення корпоративної соціальної відповідальності, виявлення програм України, що слідують цим положенням, та компаній, які виконують їх.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Глобальний договір ООН є найбільшою у світі ініціативою корпоративної соціальної відповідальності. Договір переслідує 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 та цілі сталого розвитку [6].

Про укладання Глобального договору ООН оголосив тодішній Генеральний секретар ООН Кофі Аннан у своєму виступі на Всесвітньому економічному форумі 31 січня 1999 року. Програма підписання Договору була офіційно запущена в штаб-квартирі ООН у Нью-Йорку 26 липня 2000 року.

Для того щоб компанія вважалася такою, що приєдналася до Глобального договору ООН, досить щорічно посилати в ООН підтвердження свого бажання такого приєднання. Відповідальності за порушення взятих зобов'язань не передбачено. [7].

Станом на березень 2021 року до Глобального договору приєдналося понад 12 765 компаній та організацій з більш як 160 країн світу [8].

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:

Принципи 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.

Принципи щодо праці:

Принцип 3: Підприємства повинні підтримувати свободу асоціацій та ефективне 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.

Принципи 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.

Принцип щодо протидії корупції:

Принцип 10: Бізнес повинен працювати проти корупції у всіх її формах, включаючи вимагання та підкуп. [9].

Перший принцип визначає всебічні очікування Глобального договору щодо прав людини, а саме щодо поваги та підтримки права людини. Повага до прав людини в корпоративній сфері означає, що підприємству слід застосовувати належну ретельність, щоб уникнути порушень прав людини ("не нашкодити"), а також ліквідувати несприятливі наслідки для прав людини, з якими вони пов'язані. Бізнесу пропонується вживати заходів для підтримки прав людини.

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 [10].

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 управлінням та / або там, де поширене порушення прав людини [11].

Проаналізуємо третій принцип. Свобода об'єднання передбачає повагу права всіх роботодавців та усіх працівників вільно та добровільно створювати групи та 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. Свобода об'єднання залучає роботодавців, профспілки та інших представників робітників, які вільно обговорюють питання на виробництві, щоб досягти домовленостей, які є прийнятними [12].

Щодо четвертого принципу. 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 погодилася 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 [13].

П'ятий принцип передбачає наступне. Термін "дитяча праця" не слід плутати з "працевлаштуванням молоді" або "роботою студентів". Дитяча праця — це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини, і вона визнається та визначається міжнародними документами. Офіційно в світі заявляється політика міжнародного співтовариства та майже всіх урядів скасувати дитячу працю [14].

Проаналізуємо шостий принцип. Дискримінація у сфері праці та зайнятості означає поведінку з людьми на основі різних стандартів або менш прихильно через характеристики, які не пов'язані з їхніми достоїнствами або властивими вимогам 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 [15].

Означимо принцип 7. Принцип 15-ї Декларації Ріо-Жанейро 1992 року стверджує, що "там, де існують загрози серйозного або незворотного збитку, відсутність повної наукової визначеності не повинна використовуватися як причина для відкладення економічно ефективних заходів щодо запобігання деградації навколишнього середовища". Запобіжні заходи передбачають систематичне застосування оцінки ризику, управління ризиками та інформування про ризик [16].

Стосовно восьмого Принципу слід визначити наступне. У главі 30 Порядку денного 21 на світовому саміті в

Таблиця 1. Мінімальний вік для прийняття на роботу за рекомендаціями ООН

Тип роботи	Розвинені країни	Країни що розвиваються
Легка робота	13 років	12 років
Регулярна робота	15 років	14 років
Небезпечна робота	18 років	18 років

Джерело: [14].

Ріо у 1992 р. роль бізнесу та промисловості в програмі сталого розвитку викладена так: "Бізнес та промисловість повинні посилити саморегулювання, керуючись відповідними кодексами, хартиями та ініціативами, інтегрованими в усі елементи бізнес-планування та прийняття рішень, а також сприяння відкритості та діалогу із працівниками та громадськістю". У декларації зазначається, що бізнес несе відповідальність за те, щоб діяльність у межах його власних операцій не завдавала шкоди довкіллю [17].

Проаналізуємо дев'ятий принцип. Екологічно безпечні технології, як визначено в Порядку денному 21 Декларації Ріо, повинні захищати навколишнє середовище, менше забруднювати навколишнє середовище, використовувати всі ресурси більш стійким чином, переробляти більшу кількість своїх відходів та продуктів та обробляти залишкові відходи більш прийнятним чином, ніж технології, заміниками яких вони були [18].

Десятий принцип, що є принципом щодо боротьби з корупцією, був прийнятий у 2004 році 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 та в межах своїх ланцюгів поставок [19].

Глобальний договір ООН ставить 17 цілей сталого розвитку, які є такими:

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.

В Україні Глобальний договір ООН має чимало регіональних субпрограм. Приділимо увагу найважливішим з них. Одною з таких програм є Програма "Партнерство заради сталого розвитку". Ця Програма 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 році назвав Ціль 17 — Партнерство як одну з найважливіших. Локальна мережа з України спільно з Білоруською локальною мережею вирішили сприяти зростанню партнерства між місцевим самоврядуванням, бізнесом, науковими установами та соціальним сектором, щоб демонструвати проекти, які реалізуються у партнерстві, охоплюють більшу кількість реципієнтів, мають значно більший вплив та є більш стійкими.

Таким чином, з 2018 року в Україні проводиться кампанія "Партнерство заради сталого розвитку", де визначаються проекти партнерства із задіянням стейкхолдерів у таких категоріях, як: мир, планета, економічне зростання, суспільство [20].

Наступною Програмою, яку ми розглянемо, є "Програма молодих інноваторів". Це спеціалізована програма, яка має визначені сесії та менторські підтримки. Роль стратегій сталого розвитку підвищується та давно вийшла за межі благодійно-іміджевих проявів у розрізі проектів корпоративно-соціальної відповідальності. На сьогодні практично неможливо залучити міжнародного інвестора в проєкт, якщо у ньому не передбачено явний позитивний та вимірковальний 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 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 у таких компаніях працівники більш залучені у бізнес, краще співпрацюють один з іншим, демонструють більшу ефективність.

Програма використовує адаптовану під цілі розвитку інноваційну модель сталого досвіду (бажаність, доцільність, життєздатність, стійкість), що реалізується професіоналами в галузі бізнес-трансформацій та інновацій та із залученням експертів в області фінансів, комунікацій, управління, прототипування, бізнес-моделювання, та інших.

Особи, що беруть участь у програмі, 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 і т. і.;

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

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

— будувати стосунки за допомогою коучингу, наставництва і мережових можливостей, вчитися у окремих видатних фахівців, які працюють над розвитком і впровадженням сталих інновацій у всьому світі;



Рис. 1. Концепція запровадження Глобального договору ООН у корпораціях України

Джерело: розроблено авторами.

— стати частиною глобальної мережі найпотужніших молодих фахівців з топ-компаній на всіх континентах [21].

Освітня програма "ІТ-нація" реалізується за допомогою Громадської спілки "Мережа Глобального Договору в Україні" зі сприяння Проекту "Економічна підтримка Східної України".

Нагальною метою цієї Програми стало відведення рівних умов в отриманні якісної освіти в інформаційній сфері, набуття навичок у програмуванні і роботі із комп'ютерами 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-проектів, реалізації своїх здібностей в якості фрілансерів, систематизації наявних знань. Отримавши додаткову освіту в ІТ-сфері, вони змогли підвищувати свій професіоналізм та додатково викори-

стовувати набуту освіту у повсякденному житті. [22]. Завдяки реалізації Програми регіон отримав місцевих фахівців з базовою кваліфікацією у ІТ-професії.

Важливим викликом на рівні бізнесу та в масштабах держави є корупція. Це негативне явище багато коштує будь-якому бізнесу — це чинить шкоду його репутації, зростанню, та додає біля 10% до витрат на здійснення бізнесу. Світовий банк наголосив, що "хабарництво стало галуззю в 1 трлн дол.". Нівелювання цього процесу має велике значення. Це зможе відновити довіру до бізнесу, ділову впевненість та призведе до його довготермінової стабільності.

Проект "Розширення антикорупційних заходів у межах локальних мереж Глобального Договору" (Playbook) у своїй реалізації спирається на треступеневий підхід:

1. Розробка проекту "Посібник із боротьби з корупцією" відбувається, щоб налагодити використання колективних дій та розуміння.

2. Глобальний запуск та розгортання Playbook. Це дозволить розуміти та використовувати методіку 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. [23].

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.

Завдячуючи цікавим заходам, веб-рішенням, тренінгам, семінарам учасники програми зможуть в середині компанії розробити стратегію і 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 проектів зі сталого розвитку,

Таблиця 2. Практичні заходи соціальної відповідальності корпорації м'ясокомбінат Ювілейний, що реалізуються у відповідності до задач Сталого розвитку

№	Група цілей	Цілі Сталого розвитку	Задекларовані принципи та практичні заходи КСВ, що реалізуються в корпорації МК «Ювілейний»
1	Соціально-економічні, гендерні демографічні	Міцне здоров'я і благополуччя. Якісна освіта. Гендерна рівність Гідна праця та економічне зростання. Промисловість, інновації та інфраструктура	Своєчасна виплата податків і зборів у бюджет. Своєчасна виплата заробітної плати. Створення нових робочих місць. відкритість і прозорість діяльності компанії. Стабільність у відносинах з партнерами й замовниками. Постійна робота над удосконалюванням смакових якостей, дизайну впакування й етикетки. Персонал забезпечується гідними умовами праці: дотримання стандарту OHSAS по безпеці праці, атестація робочих місць, своєчасний ремонт і модернізація встаткування. Контроль стану виробничо-побутових умов праці. Можливість кожного співробітника компанії одержати додаткову професійну освіту, підвищити кваліфікацію відповідно до програми розвитку й навчання персоналу
2	Еколого-кліматичні	Чиста вода та належні санітарні умови. Доступна та чиста енергія. Сталий розвиток міст і громад. Відповідальне споживання та виробництво. Пом'якшення наслідків зміни клімату. Збереження морських ресурсів. Захист та відновлення екосистем суші	Постійний контроль і аналіз впливу виробництва на навколишнє середовище. Вдосконалення технологій відповідно до екологічних аспектів. Утилізація відходів виробництва («Куп'янський Ветсанзагод»). Скорочення викидів природного газу завдяки установці нового обладнання (Німеччина). Використання приладів для знищення комах на підприємстві (Польща). Вивезення твердих побутових відходів компанією «ГрінКо-Дніпро». Виховання екологічної свідомості співробітників компанії шляхом надання спеціальних навчальних матеріалів
3	Глобальні, гуманістичні, інституційні	Подолання бідності. Подолання голоду, розвиток сільського господарства. Скорочення нерівності. Мир, справедливість та сильні інститути. Партнерство заради сталого розвитку	Соціальний пакет, який поширюється й на тих співробітників, які вийшли на пенсію, включає: разову матеріальну допомогу на оздоровлення, грошові премії на свята, матеріальну допомогу при народженні дитини, при виході на пенсію. Футбольний клуб «Ювілейний» нараховує більш 100 вихованців від 7 до 16 років. Впроваджено систему управління безпечністю харчових продуктів ДСТУ ISO:22000. Строгий санітарний контроль, який забезпечується сучасним обладнанням та розробленими інструкціями для усіх працівників. Виробництво пройшло сертифікацію НАССР (міжнародний стандарт безпеки харчової продукції) Відповідає вимогам ДСТУ 4161-2003 системи управління безпеки харчових продуктів

Джерело: розроблено авторами на основі [26; 27; 28].

які передбачають управлінську, екологічну і соціальну сталість та, відповідно, відчувати поліпшення, швидше отримувати практичні досягнення та звітувати про реальні досягнення [24].

Таким чином опрацьований матеріал можна представити у вигляді схеми (рис. 1).

Найкрупнішим 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 сталого розвитку, 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 [25; 29].

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.

Офіційна позиція Нафтогазу з цього питання визначається наступними тезами: "Група Нафтогаз розвиває зелений напрямок бізнесу, і це продиктовано не тільки сучасними світовими трендами щодо мінімізації використання викопного палива, але й власними амбітними планами щодо реалізації низьковуглецевих проєктів, зокрема, у сфері відновлювальної та біоенергетики, підвищення енергоефективності, розвитку водневої економіки. Екологічні та кліматичні вимоги до діяльності компаній з кожним роком будуть зростати. Тому важливо вже зараз розпочинати проєкти щодо скорочення обсягів викидів на всіх етапах — від видобутку нафти і газу до їх переробки, зберігання та постачання. Без відповідних ESG-стратегій неможливо отримати інвестиції та фінансування навіть на основну діяльність Нафтогазу" [25].

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 коронавірусної пандемії, здійснює реалізацію проєктів у сфері соціально спрямованої інфраструктури [25].

Інформація, що представлена на офіційному сайті МК "Ювілейний" дозволяє зробити певні узагальнення щодо рівня розвитку та напрямів корпоративної соціальної відповідальності в компанії. Такі узагальнення проводились на основі задекларованих компанією принципів діяльності та наявних практичних заходів щодо реалізації цих принципів у відповідності до принципів Глобального договору ООН. Аналіз соціальної діяльності корпорації М'ясокомбінат "Ювілейний" доводить, що не всі напрями сталого розвитку реалізуються в компанії повною мірою (табл. 2).

Грунтовною є робота МК "Ювілейний" в плані технологічного забезпечення якості продукції. Якість продукції є нині не тільки перевагою в конкурентній боротьбі, але й одним з головних чинників та показників ведення сумлінного, відповідального бізнесу. В технологічному контексті забезпечення якості МК "Ювілейний" додержується наступних правил:

1. Якісна сировина. В продукції не використовуються сировина, що містить ГМО. Постачальниками сировини є лідери своїх галузей: як виробники м'ясної сировини, що знаходяться в Україні, так і Європейські виробники спецій під марками Almi (Австрія), Wiberg (Австрія), RAPS (Німеччина).

2. Сучасне обладнання. Структура, потужність і розташування обладнання розраховані європейським бюро "Lissner", що спеціалізується на проєктуванні м'ясопереробних підприємств. Це підприємство створювалось за останнім словом науки та техніки, відповідно до найсучасніших європейських технологій. У ході реалізації проєкту було закуплено й запущено обладнання від світових лідерів, серед яких Bannn (Німеччина), KJ (Данія), Seydelmann (Німеччина), Alpina (Швейцарія), Laska (Австрія), Bizerba (Німеччина), Schroter (Німеччина), Poly-Clip (Німеччина), Handtmann (Німеччина), Webomatic (Німеччина).

3. НАССР і санітарний контроль. Виробництво пройшло сертифікацію НАССР (міжнародний стандарт безпеки харчової продукції) відповідно до вимог ДСТУ 4161-2003 системи управління безпеки харчових продуктів. Здійснюється щоденна обробка цехів за допомогою обладнання компанії Ecolab— лідера в галузі виробництва професійних миючих та дезінфікуючих засобів.

4. Сучасна екологічна упаковка. Нашими надійними та довгостроковими партнерами є компанії Multivas (Німеччина), Webomatic (Німеччина), Cryovac (США), Атлант-Пак (Росія), Zudpack (Німеччина).

5. Експерти своєї справи. Постійне підвищення рівня професійної підготовки та регулярне тестування персоналу — запорука успішної роботи МК "Ювілейний" згідно сучасним Правилам.

6. Ефективне управління. В корпорації використовується комплексна автоматизована система управління підприємством. Ця система побудована на основі

Oracle, що є визнаним лідером у галузі програмного забезпечення управління підприємством, охоплює всі основні бізнес-процеси, а саме: управління закупками, виробництвом, збутом, логістикою, фінансами і персоналом. Чітке дотримання усіх виробничих процесів на підприємстві підтверджено сертифікатом міжнародного стандарту ISO 22000-2007.

7. Якісна, швидка доставка. Завдяки власному транспорту, обладнаному холодильними установками, а також системою спостереження за температурним режимом, продукція оперативна та якісно доставляється споживачу [26; 28].

Дотримання таких правил МК "Ювілейний" у виробництві дозволяє випускати продукцію високої якості не тільки під елітними брендами за високою ціною, але забезпечує якість продукції, що входить до більш низьких цінних категорій, орієнтована на масового споживача.

ВИСНОВКИ

У статті визначено основні напрями запровадження корпоративної соціальної відповідальності в компаніях світу при імplementації Глобального договору ООН. Означено, що ця діяльність проводиться у відповідності до поставлених цілей Глобального договору, а саме: 1) Зробити свої десять принципів головними у підприємницькій діяльності у всьому світі; 2) активізувати дії в підтримку більш глобальних цілей ООН, таких як цілі розвитку тисячоліття та цілі сталого розвитку.

Програма підписання Договору була офіційно запущена в штаб-квартирі ООН в Нью-Йорку 26 липня 2000 року. Станом на березень 2021 року до Глобального договору приєдналося понад 12 765 компаній та організацій з більш як 160 країн світу. Приєднуючись до Десяти принципів Глобального договору ООН у стратегії, політиці та процедурі, та встановлюючи культуру доброчесності, компанії не лише виконують свої основні обов'язки перед людьми та планетою, а й створюють основу для довгострокового успіху.

Глобальний договір ООН також ставить 17 цілей сталого розвитку. Відмічено, що в Україні Глобальний договір ООН має чимало регіональних субпрограм. Одними з передових компаній в плані впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні є Група Нафтогаз, М'ясокомбінат "Ювілейний", які доводять, що всі означені в статті напрями сталого розвитку реалізуються в компаніях повною мірою.

Література:

1. Zemanova S. and 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: 08. 08.2021).

2. Williams OF. Restoring 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> management. 2020, URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 08. 08.2021).

3. 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> management. 2020, URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 09. 08.2021).

4. 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> management. 2020, URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 09. 08.2021).

5. Van der Eijk Y., McDaniel PA., Bialous. SA. 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> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 10. 08.2021).

6. About the UN Global Compact — UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/about> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 10. 08.2021).

7. Приєднання до глобального договору. URL: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application>

8. Глобальний договір ООН. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 11. 08.2021).

9. The Ten Principles of the UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 11. 08.2021).

10. Principle One: Human Rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 11. 08.2021).

11. Principle Two: Human Rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 12. 08.2021).

12. Principle Three: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 14. 08.2021).

13. Principle Four: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 14. 08.2021).

14. Principle Five: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 14. 08.2021).

15. Principle 6: Labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/>

principle-6 management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 14. 08.2021).

16. Principle Seven: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 15. 08.2021).

17. Principle Eight: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 15. 08.2021).

18. Principle Nine: Environment. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 15. 08.2021).

19. Principle Ten: Anti-Corruption. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 17. 08.2021).

20. Кампанія "Партнерство заради сталого розвитку". URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/kampanija-partnerstvo-zaradi-stalogo-rozvitku/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 17. 08.2021).

21. Young SDG Innovators Programme. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/young-sdg-innovators-programme/>

22. IT nation. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/it-nation/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 18. 08.2021).

23. Anti-Corruption Collective Action. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/anti-corruption-collective-action/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 19. 08.2021).

24. SDG Ambition. URL: <https://globalcompact.org.ua/projects/sdg-ambition/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 20. 08.2021).

25. Нафтогаз приєднався до Глобального договору ООН. URL: <https://globalcompact.org.ua/news/naftogaz-priiednavsja-do-globalnogo-dogovoru-onn/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 21. 08.2021).

26. Юбилейный — создано по правилам. URL: <https://yuvileinyi.com.ua/ru/pro-kompaniu-r/> management. 2020, URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 21. 08.2021).

27. Правила производства "Юбилейный". <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/gd-onn-v-ukraini/> management. 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (дата звернення: 21. 08.2021).

28. Сазонець О.М. Управління міжнародним бізнесом. Навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2019. 338 с.

29. Джинджоян В.В., Саленко А.С., Сазонець І.Л. Соціальні детермінанти розвитку сфери послуг в концепції формування постіндустріального суспільства: монографія. Рівне, Волин. береги, 2021. 230 с.

References:

1. Zemanova, S. and Drulakova, R. (2020), "Mains-streaming Global Sustainable Development Goals through the UN Global Compact: The Case of Visegrad Countries", *Journal of risk and financial management*, available at: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/41/htm> (Accessed 08 Aug 2021).
2. Williams, OF. (2018), "Restorying the purpose of business: The agenda of the UN Global Compact", *African journal of business ethics*. available at: <https://ajobe.journals.ac.za/pub/article/view/195> (Accessed 08 Aug 2021)).
3. Schembera, S. (2018), "Implementing Corporate Social Responsibility: Empirical Insights on the Impact of the UN Global Compact on Its Business Participants", *Business & society*, available at: <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/172540/1/0007650316635579.pdf> (Accessed 09 Aug 2021).
4. Martinez-Ferrero, J., Eryilmaz, M. and Colakoglu, N. (2020), "How Does Board Gender Diversity Influence the Likelihood of Becoming a UN Global Compact Signatory? The Mediating Effect of the CSR Committee", *Sustainability*, 2020 available at: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/10/4329> (Accessed 09 Aug 2021).
5. Van der Eijk, Y., McDaniel, PA. and Bialous, SA. (2018), "United Nations Global Compact: an "Inroad" into the UN and reputation boost for the tobacco industry", *Tobacco control*, available at: <https://tobaccocontrol.bmj.com/content/27/e1/e66> (Accessed 10 Aug 2021).
6. UN Global Compact (2021), "About the UN Global Compact", <https://www.unglobalcompact.org/about> (Accessed 10 Aug 2021).
7. UN Global Compact (2021), "Application Process", available at: <https://www.unglobalcompact.org/participation/join/application> (Accessed 10 Aug 2021).
8. wikipedia (2021), "UN Global Compact", available at: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (Accessed 11 Aug 2021).
9. UN Global Compact (2021), "The Ten Principles of the UN Global Compact", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (Accessed 11 Aug 2021).
10. UN Global Compact (2021), "Principle One: Human Rights", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1> (Accessed 11 Aug 2021).
11. UN Global Compact (2021), "Principle Two: Human Rights", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2> (Accessed 12 Aug 2021).
12. UN Global Compact (2021), "Principle Three: Labour", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3> (Accessed 14 Aug 2021).
13. UN Global Compact (2021), "Principle Four: Labour", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4> (Accessed 14 Aug 2021).
14. UN Global Compact (2021), "Principle Five: Labour", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5> (Accessed 14 Aug 2021).
15. UN Global Compact (2021), "Principle 6: Labour", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6> (Accessed 14 Aug 2021).
16. UN Global Compact (2021), "Principle Seven: Environment", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7> (Accessed 14 Aug 2021).
17. UN Global Compact (2021), "Principle Eight: Environment", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8> (Accessed 14 Aug 2021).
18. UN Global Compact (2021), "Principle Nine: Environment", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9> (Accessed 14 Aug 2021).
19. UN Global Compact (2021), "Principle Ten: Anti-Corruption", available at: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10> (Accessed 17 Aug 2021).
20. Global Compact Network Ukraine (2020), "Partnership for Sustainable Development Campaign", <https://globalcompact.org.ua/projects/kampanija-partnerstvo-zaradi-stalogo-rozvitku/> (Accessed 17 Aug 2021).
21. Global Compact Network Ukraine (2020), "Young SDG Innovators Programme", available at: <https://globalcompact.org.ua/projects/young-sdg-innovators-programme/> (Accessed 17 Aug 2021).
22. Global Compact Network Ukraine (2020), "IT nation", available at: <https://globalcompact.org.ua/projects/it-nation/> (Accessed 18 Aug 2021).
23. Global Compact Network Ukraine (2020), "Anti-Corruption Collective Action", available at: <https://globalcompact.org.ua/projects/anti-corruption-collective-action/> (Accessed 19 Aug 2021).
24. Global Compact Network Ukraine (2021), "SDG Ambition", available at: <https://globalcompact.org.ua/projects/sdg-ambition/> (Accessed 20 Aug 2021).
25. Global Compact Network Ukraine (2021), "Naftogaz has acceded to the UN Global Compact", <https://globalcompact.org.ua/news/naftogaz-priiednavsja-do-globalnogo-dogovoru-oon/> (Accessed 21 Aug 2021).
26. Yuvilejnyj (2021), "Anniversary - created by the rules", <https://yuvileinyi.com.ua/ru/pro-kompaniu-r/management> (Accessed 21 Aug 2021).
27. Global Compact Network Ukraine (2020), "Production rules "Jubilee"", <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/gd-oon-v-ukraini/> (Accessed 21 Aug 2021).
28. Sazonets', O.M. (2019), *Upravlinnia mizhnarodnym biznesom [Management of international business]*, NUVHP, Rivne, Ukraine.
29. Dzhyndzhoian, V.V., Salenko, A.S. and Sazonets', I.L. (2021), *Sotsial'ni determinanty rozvytku sfery posluh v kontseptsii formuvannia postindustrial'noho suspil'stva [Social determinants of services in the concept of formation of post-industrial society]*, Volyn. oberehy, Rivne, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 31.10.2021 р.