

7. **Максимов В.В.** Государственно-частное партнерство в транспортной инфраструктуре: критерии оценки концессионных конкурсов / В. В.Максимов. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.- 178 с.

8. **Сулакшин С.С.** Государственно-частное партнерство в дорожной сфере / С.С. Сулакшин, М.В. Вилисов, Е.А.Хрусталева // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование.- 2005. - №4. - [Электронный ресурс], режим доступа: http://www.dpr.ru/journal/journal_25_11.htm.

9. **Bousquet F.** Road Infrastructure Concession Practice in Europe (September 2001) / *Bousquet F., Fayard A.* [Электронный ресурс] :World Bank Policy Research Working Paper No. 2675. — Режим доступа до журн.http://econ.worldbank.org/external/default/main?pagePK=64165259&theSitePK=469372&piPK=4165421&menuPK=64166093&entityID=000094946_0110030409435

УДК 330.341:331.461

МІСЦЕ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМИ РИЗИКАМИ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Боровик Н.А., кандидат технічних наук
Дзюба О.М., кандидат економічних наук

Постановка проблеми. Корпоративна соціальна відповідальність (далі – КСВ) стає невід’ємною частиною бізнес-процесів провідних компаній. Вона ґрунтується на десяти принципах Глобального договору ООН, які зокрема, проголошують дотримання підприємствами усіх прав людини. Одним з таких прав є право на безпечні та нешкідливі умови праці, що є актуальною проблемою для багатьох підприємств України. В цьому полягає професійний ризик - ризик втрати людиною здоров’я в наслідок негативного впливу факторів виробничого середовища. Оскільки звести професійні ризики до нуля у багатьох галузях неможливо, то необхідно чітко визначити інтегрованість проблеми безпеки персоналу у загальну стратегію управління підприємствами, що керуються засадами КСВ.

Метою статті є огляд проблеми формування цілісної стратегії КСВ, особливо тих її аспектів, які спрямовані на взаємодію із внутрішніми стейкхолдерами.

Викладення основного матеріалу.

Світова спільнота все більше уваги приділяє сталому розвитку компаній, їх соціальній, екологічній відповідальності. Саме у цьому напрямі розвиваються дослідження і практична робота ООН, система стандартів ISO, Спільноти соціальних ініціатив. Ці роботи знайшли відображення у десяти принципах Глобального договору ООН (Давос, 1999 рік), що перетворився на рух, в якому задіяні понад 8000 організацій з 130 країн світу. Україна, прагнучи посісти гідне місце серед розвинених країн Європи, не може ігнорувати світові тенденції переорієнтації бізнесу, які дістали загальну назву корпоративної соціальної відповідальності.

Одними з найважливіших складових КСВ є взаємодія із заінтересованими особами (стейкхолдерами), які поділяються на зовнішніх і внутрішніх. На сучасних підприємствах, які декларують впровадження КСВ, вона набуває вигляду стихійної, а потім системної благодійності, спонсорства тощо. Це часткова взаємодія із зовнішнім середовищем, яка не відповідає світовим тенденціям розвитку КСВ на підприємствах:

- впровадженню КСВ у систему корпоративного управління;
- інтеграції КСВ у корпоративну стратегію;
- переходу компаній до ідеології соціального інвестування тощо.

В Україні окремо соціальні інвестиції не виділяються, а найбільшу частку інвестицій в основний капітал (39,7%) було спрямовано в розвиток промислових видів діяльності, обсяги яких, порівняно з 9 місяцями 2010р., збільшилися на 29,9%. Нажаль, даних про інвестування в освіту персоналу, його безпеку та соціальну захищеність організації не надають.

Ефективна діяльність перспективного підприємства неможлива без інтеграції принципів КСВ у всі внутрішні процеси, до яких, зокрема, належать:

- робота по створенню безпечних робочих місць;
- використання програм обов’язкового і додаткового соціального і медичного страхування;
- розвиток людських ресурсів.

Цим питанням приділяється набагато менше уваги та фінансування відповідно, тому що

вирішення проблем у сфері безпеки працюючих та управління професійними ризиками мають пролонгований, а не одномоментний ефект, зокрема не дозволяють одразу реалізувати очікування українських компаній від КСВ: зростання прибутковості, рівня «успішності», «стабільності» в очах суспільства. Однак у багатьох країнах держава, суспільні організації та профспілки сприяють впровадженню внутрішніх аспектів КСВ, особливо у сфері охорони праці та соціальної політики.

Для підприємств набагато актуальнішими є саме ці аспекти КСВ. Адже в Україні рівень ризику загибелі та травмування працівників на виробництві у розрахунку на 100 тис. працюючих порівняно з Великобританією вищий у 8,5, Японією - у 3, Німеччиною - у 2 рази. Статистика виробничого травматизму, професійної захворюваності в Україні свідчить про незадовільний стан умов праці та зростання рівнів професійного ризику. Щороку на виробництві за даними Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці виявляють 6,5 тис. професійних захворювань та до 20 тис. випадків травмування працівників, з яких майже 1-1,5 тис. із смертельним наслідком. Рівень професійної захворюваності безпосередньо пов'язаний з важкими та шкідливими умовами праці на виробництві. В умовах підвищеного професійного ризику в Україні, зайнято понад 25 % штатних працівників.

Професійним ризиком пропонується вважати можливість економічних збитків і втрат доходу підприємства, спричинених дією наявних на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів в наслідок професійного захворювання чи нещасного випадку. Незважаючи на ратифікацію міжнародних документів щодо зниження та профілактики професійних ризиків, задекларовані Україною програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, впровадження обов'язкового страхування від професійних захворювань і нещасних випадків (в рамках єдиного соціального внеску), статистичне скорочення наслідків професійних ризиків викликано радше загальним скороченням робочих місць, закриттям промислових підприємств, приховуванням випадків та факторів ризику, ніж ефективною стратегією захисту працюючих та профілактикою. Причинами такого становища є низький рівень фінансування, застарілі виробничі фонди, нерозвиненість договірного регулювання охорони праці, невикористання повною мірою міжнародних стандартів з охорони і безпеки праці.

Ми вважаємо, що діяльність по управлінню професійними ризиками має бути системною, безпосередньо пов'язаною із результатами діяльності підприємства, його репутацією, довіру до нього різних груп впливу (зовнішніх стейкхолдерів). Враховуючи незадовільні наслідки існуючої компенсаційної політики захисту працюючих, необхідно спрямувати економічні ресурси підприємств саме на недопущення випадків ризику, прозорість організацій щодо умов праці, виробничих небезпек, соціальної захищеності працівників.

Такі завдання корпоративного управління цілком відповідають принципам сталого розвитку компаній, у довгостроковій перспективі їх ефект виявляється не лише у зростанні соціальних показників, але й у економічних вигодах, особливо на зовнішніх ринках. Адже міжнародні компанії все частіше посилюють вимоги до соціальних, екологічних аспектів діяльності національних підприємств. Якщо розглядати управління професійними ризиками як елемент КСВ, то більшість практиків пов'язують його із реалізацією першого принципу Глобального договору ООН: ділові кола повинні підтримувати та поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством. З іншого боку основні засади захисту працюючих регламентуються колективними угодами, тому також управління професійними ризиками неможливе без реалізації п'ятого принципу: ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій та на практиці визнавати право на укладання колективних угод. З цих принципів видно, що управління професійними ризиками має носити попереджувальний характер, не відокремлюватись від загальної внутрішньої стратегії підприємств, тісно пов'язуватись із показниками соціально-економічної ефективності діяльності.

Згідно сучасних досліджень, основною проблемою поліпшення стану безпеки та умов праці є саме низька ефективність заходів по зниженню професійних ризиків. Інтегрування цих процесів на засадах профілактики в загально корпоративну систему КСВ дозволить розраховувати економічну ефективність не окремо для кожного заходу, і навіть не в межах соціальних інвестицій, а як загальний показник ефективності КСВ.

На сучасних підприємствах здійснюється лише складання і публікація нефінансової звітності, що містить відносні та абсолютні показники відповідно до принципів глобального договору чи стандартів Глобальної ініціативи зі звітування (GRI). Але показники компанії обирають переважно на власний розсуд, довільно висвітлюючи різні аспекти КСВ. З іншого боку проводяться дослідження по визначенню та принципам розрахунку уніфікованих показників ефективності даної системи для окремих підприємств. Відбір показників, їх вплив на прибутковість підприємства визначаються з

використанням методу експертних оцінок. Враховуючи специфіку діяльності підприємств на вітчизняних ринках, невисоку кількість тих, що складають нефінансові звіти та впроваджують принципи КСВ (з 2005 по 2010 роки звіти опублікували 38 компаній), відсутність практичної державної підтримки даних ініціатив, розробка методик визначення їх ефективності просувається повільно. Та досвід розвинених країн дозволяє зробити апріорні висновки про наслідки впровадження КСВ для підприємств виокремити переваги системної взаємодії із внутрішніми стейкхолдерами - персоналом.

Переваги впровадження попереджувальної системи управління професійними ризиками в складі реалізації загальної концепції КСВ на підприємствах України:

1. Перевагою є розширення потенційних ринків за рахунок покращення репутації в очах всіх зовнішніх стейкхолдерів, особливо при зовнішньоекономічній діяльності, наслідком може бути конкурентні переваги під час тендерів.

2. Відкритість компаній, розвиток та системне висвітлення соціально-екологічних аспектів КСВ, випадків і причин травмувань, професійних захворювань, заходів по їх усуненню посилює довіру до підприємства як з боку потенційних працівників, так і зі сторони недержавних організацій, профспілок, споживачів продукції.

3. Системний підхід до управління нефінансовими ризиками, зокрема професійними, без відокремлення охорони праці, контролю якості продукції, зниженням шкідливих викидів тощо, дозволить значно підвищити їх ефективність за рахунок синергії. Об'єднання всіх напрямів стратегічного управління на засадах КСВ дозволить інтегрально визначати ефективність менеджменту, проектів соціального інвестування.

Основними недоліками для українських підприємств є ресурсозатратність цих процесів, адже виникає потреба у підготовці чи наймі кваліфікованих управлінських кадрів для переорієнтації системи, створенні нових процесів, процедур, методик всередині компаній ще до безпосереднього фінансування заходів по зниженню ризиків, захисту працівників та суспільства. Але розуміння зростаючої ролі нефінансових ризиків, потреби у дотриманні міжнародних стандартів праці, зокрема, зростання ваги соціально-екологічної діяльності підприємств у формуванні гудвілу, дозволить обґрунтувати витрати на поступове створення і впровадження системи КСВ для збільшення потенціалу. Другим недоліком є неготовність суспільства певною мірою до більшої відкритості підприємств, сприйняття ініціатив виключно як популістських заходів. Але світовий досвід вказує на потребу більшої активності суспільних об'єднань у діяльності підприємств.

Висновки.

1. Сталий розвиток підприємств на засадах КСВ, систематичне дотримання принципів Глобального договору ООН при одночасному інформуванні суспільства дозволить перетворити КСВ з екзотичних рекламних заходів на загальні практики, інтегровані у всі сфери діяльності підприємств.

2. Міжнародні ініціативи і вітчизняне законодавство соціально-орієнтовані. Але зацікавленість підприємств у розвитку безпечних умов праці, соціальному захисті працівників залежить від тих переваг на ринку, які ці заходи забезпечують. Системність управління професійними, як і екологічними ризиками у складі впровадження принципів КСВ дозволить безпосередньо пов'язувати зростаючу ефективність і прибутковість компаній із соціально-екологічними аспектами їх діяльності.

Література

1. Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В.М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посібник - К.: Знання, - 2007. - 367 с.

2. Соціально-економічне становище України за січень–жовтень 2011 року Повідомлення Державної служби статистики України (Електронний ресурс) – Режим доступу до тексту: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/soc_ek/2011/publ_u1011.html

3. Центр Развития КСО (Електронний ресурс) – Режим доступу до тексту: www.csr-ukraine.org

4. Маскон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.-М.: Дело, 1999. - 800с.

5. Концепція загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006-2011 роки (Електронний ресурс) – Режим доступу до тексту: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=269-2006-%F0>

6. Аналіз стану охорони праці в Україні та основні завдання профспілкових організацій на наступні 5 років (Електронний ресурс) – Режим доступу до тексту:

<http://ukrsocium.com/novini/statistika/3402-----5-->

7. Стан виробничого травматизму у 2010 році, Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці (Електронний ресурс) – Режим доступу до тексту: <http://194.0.200.97/index.php?newsid=21>

УДК 336.227.2

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УХИЛЕННЯ ВІД ОПОДАТКУВАННЯ

*Боровик Н.А., кандидат технічних наук
Гуцалюк О.І.*

Постановка проблеми. Основні проблеми при наповненні державного бюджету виникають у зв'язку з не надходженням податків у повному розмірі або не своєчасне їх надходження. А головною проблемою що не дає податкам надходити в повному розмірі є тіньова економіка. Це явище поширене в різних країнах світу і набуває своїх обертів. Для того щоб боротися з ухиленням від оподаткування в нашій країні, необхідно дослідити зарубіжний досвід ухилення від оподаткування. Так як на сьогодні ухилення від оподаткування є гострою проблемою всіх країн.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема моніторингу цього негативного явища розглядається у роботах Г. Девіса, А.Лафера, Дж. Кейнса, Д. Макгайра, Ф. Нітті, В. Парето, П. Самуельсона, М. Фрідмена, Е.Швартца.

Виділення невирішених питань. Незважаючи на значний інтерес в науковій, економічній і політичній сферах до поставленої проблеми, залишаються невирішеними питання щодо того, якими способами зменшити ухилення від оподаткування в різних країнах, підвищити довіру підприємців до держави, виявлення основних особливостей прояву загальносвітових тенденцій щодо ухилення та криміналізації економіки в економічних та правових умовах суспільства.

Постановка завдання. Основним завданням даної роботи є: аналіз та узагальнення зарубіжного досвіду, щодо ухилення від оподаткування, виявлення співвідношення загальних принципів та особливостей виникнення та розвитку податкових злочинів в світі

Основний матеріал. На жаль, ухилення від сплати податків існує в сучасних умовах розвитку в передових країн світу і там постійно проводиться боротьба з цим тіньовим економічним явищем на державному рівні за участю багато чисельних органів управління.

Досить навести приклад, що обсяг ухилення від сплати податків в Італії, Швеції, Англії враховується при визначенні валового внутрішнього продукту і національного доходу. У США Міністерство фінансів вносить пропозиції щодо відображення тіньових доходів у системі національних рахунків. За даними правоохоронних органів США в країні щорічно „відмивається” за рахунок ухилення від сплати податків понад 100 млрд. доларів, а в світі – 250-300 млрд. доларів США [1].

Враховуючи небезпеку ухилення від сплати податків у більшості розвинених країн світу вживаються комплексні організаційно-правові заходи. Так, з метою попередження правопорушень у кредитно-банківській сфері на фінансові установи та інші суб'єкти підприємницької діяльності покладено обов'язки під час прийому грошей ідентифікувати вкладника та перевіряти законність джерел його коштів і правильність сплати податків. Порушення цієї вимоги з боку посадових осіб надає можливість притягати їх до кримінальної і адміністративної відповідальності [2].

Проте, строки покарання за ухилення від сплати податків у країнах різні. У Швейцарії за такі дії передбачено 2-5 років ув'язнення, у Німеччині - 5-10 років позбавлення волі. В Англії двома роками позбавлення волі карається відсутність у фірми відповідної системи заходів щодо процедури викриття фактів порушення податкового законодавства.

Крім суворого покарання за ухилення від сплати податків, у країнах діє ціла система державних нормативних актів боротьби із отриманням тіньових прибутків як потужний правовий фундамент. Так, у США прийняті такі закони, як: „Про банківську таємницю” (1970), „Про контроль за „відмиванням” грошей” (1986), „Про боротьбу із наркотиками” (1988), „Про контроль за злочинністю” (1980), „Про поліпшення діяльності страхування вкладів” (1991), „Про боротьбу з ухиленням від сплати податків” (1996) та інші [1].

У скандинавських країнах проблема боротьби з ухиленням від сплати податків полягає не в обліку і контролі за діяльністю підприємницьких структур, а в протидії шляхом попередження від