

НАУКОВА ДИСКУСІЯ

SCIENTIFIC DISCUSSION

УДК 331.103:314

СОЦІАЛЬНЕ ІНВЕСТИВАННЯ В ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ МОЛОДІ: ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА СТАН В УКРАЇНІ

Л.В. Щетініна, к.е.н., доцент

С.Г. Рудакова, к.т.н., доцент

Н.С. Данилевич, к.т.н., доцент

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна

*Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Данилевич Н.С.
Соціальне інвестування в поліпшення умов праці молоді:
загальні засади та стан в Україні.*

В статті запропоновано та обґрунтовано авторський підхід до розмежування понять «інвестування» та «соціальне інвестування». Також обґрунтовано актуальність дослідження стану умов праці для молоді та необхідність соціального інвестування у цю сферу як підприємствами, так і державою. Запропоновано напрями вирішення проблеми низької якості робочих місць для молоді.

Ключові слова: соціальне інвестування, інвестування, непривабливі робочі місця, соціальна відповідальність, місцеві громади

*Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Данилевич Н.С.
Социальное инвестирование в улучшение условий труда
молодежи: общие принципы и состояние в Украине.*

В статье предложено и обосновано авторский подход к разграничению понятий «инвестирование» и «социальное инвестирование». Также обоснована актуальность исследования состояния условий труда для молодежи и необходимость социального инвестирования в эту сферу как предприятиями, так и государством. Предложены направления решения проблемы низкого качества рабочих мест для молодежи.

Ключевые слова: социальное инвестирование, инвестирование, непривлекательные рабочие места, социальная ответственность, местные общины

*Shchetinina L.V., Rudakova S.G., Danylevych N.S. Social
investment in improving the working conditions of young
people: general principles and the situation in Ukraine.*

In the article the author proposes and substantiates approach to the distinction between "investment" and "social investment". Also the urgency of studying work conditions for young people and the need for social investment in this sector are substantiated. Directions of solving the problem of low-quality jobs for young people are proposed.

Keywords: social investment, investment unattractive jobs, social responsibility, local communities

Зараз дуже популярними є публікації, які «піднімають» проблему працевлаштування молоді. Роботодавці не охоче забезпечують молодь без трудового досвіду робочими місцями. Водночас, на наш погляд, не менш важливою, а також пов'язаною з попередньою, є проблема, яка стосується використання трудового потенціалу молоді. Річ у тім, що роботодавці часто «спекулюють» ситуацією, що склалася в молодіжному сегменті ринку праці та пропонують молоді непривабливі сфери трудової діяльності. Така «непривабливість» роботи може бути викликана поганими умовами праці, наприклад, невідповідністю режиму праці та відпочинку психофізіологічним вимогам (ресторанний бізнес, будівництво); сильним напруженням праці (працівники call-центрів) тощо.

Здавалося б вирішення цієї проблеми має локальний характер (на рівні підприємств). Якщо усунути негативний вплив умов праці, наприклад через збільшення часу або фінансових ресурсів (доплати) на відновлення працездатності, виграють і роботодавці – збільшення продуктивності праці, і працівники – нівелювання негативного впливу на стан здоров'я. Але в реальності все відбувається інакше – через «дешевизну» праці молодих працівників на непривабливих робочих місцях, а також, одночасно, постійний попит на них, роботодавці швидко знаходять заміну «незадоволеним».

Розглянемо, наприклад, стан зайнятості молоді в call-центрах за розповіддю 23-річного Томаса Зайлера. Він уже протягом року працює в одному з «колл-центрів» Німеччини. Зміст його роботи полягає у спілкуванні з клієнтами, в яких виникають проблеми з доставленням товаром. Тож, більшість його співрозмовників розмовляють обурено, якщо не сказати грубо. Але працівник «колл-центру» завжди повинен залишатися ввічливим, навіть якщо на нього кричать. Інакше –

ризиком втратити роботу. Деякі працівники часом навіть удають хворих, бо не справляються з навантаженням, але їм потрібні гроші. Так вони певний час викручуються, поки остаточно не втрачають роботи. Умови праці в багатьох таких закладах просто нестерпні. В одному великому приміщенні часто сидять кілька сотень працівників. Комп'ютерні монітори встановлені впритул один до одного. Щодня агенти мають «висіти» на телефоні по вісім годин або й більше. При цьому їх постійно контролюють керівники відділів, прислухаючись до розмов. За працю у вихідні нічого не доплачують. Розмір заробітної плати нижче прожиткового мінімуму, тому німецькі профспілки вимагають підвищення заробітної плати працівників «колл-центрів». Така ситуація склалася в Німеччині. Думаю ніхто не сумнівається, що в Україні зловживання роботодавців в цій трудовій діяльності скоріше за все значніші.

Щодо впливу подібної роботи на стан здоров'я можна навести думку психолога Давіда Ріха, який переконаний, що за таку напружену і шкідливу для здоров'я працю необхідно платити більше. Він вважає, що стан постійного емоційного навантаження часто спричиняє такі захворювання, як мігрень, емоційна виснаженість, депресії, а часом призводить до алкогольної або наркотичної залежності [1].

Отже, якщо взяти до уваги думку психолога, використання праці молоді на непривабливих робочих місцях це вже не локальна проблема, а проблема, як мінімум, національного масштабу. Адже її наслідки негативно впливають на демографічну поведінку молоді – погіршення здоров'я, зменшення кількості браків та збільшення кількості розлучень, зменшення чисельності народжених та погіршення їх здоров'я тощо, соціальну поведінку – маргіналізація, участь у кримінальних структурах, розчарування в соціальній справедливості тощо. Це означає, що низька якість робочих місць для молоді створює ризики для суспільного розвитку. Тобто відповідальність за вирішення цієї проблеми має покладатися на державні та міжнародні структури як більш впливові.

Щодо окремих роботодавців, то, на нашу думку, необхідними є мотиваційно-пропагандистські заходи обґрунтування економічної доцільності для них поліпшувати умов праці для молоді. У наукових працях, витрати роботодавця (матеріальні, нематеріальні, фінансові) на вирішення соціальних проблем отримали назву «соціальних інвестицій», а процес їх здійснення – «соціального інвестування».

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Соціальне інвестування є об'єктом вивчення багатьох науковців, таких як: Г.В. Герасименко [11], О.В. Майстренко [10], С.В. Маркова [4], Р.Т. Мацьків [8], О.В. Майстренко [10], Б. Нолан (Nolan, 2013) [5], О. Сорокіна [1], А. Фабер [1], Н.Я. Яневич тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Але питання соціального інвестування в поліпшення умов праці молоді вивчені недостатньо.

Отже, виникає потреба у розгляді загальних засад, стану та напрямів соціального інвестування у поліпшення умов праці молоді. Формулювання цілей статті.

Метою статті є аналіз стану умов праці для молоді в Україні та обґрунтування доцільності соціального інвестування у їх поліпшення.

Виклад основного матеріалу дослідження

Як відомо, інвестування передбачає окупність витрат, вкладених у певні сфери, у майбутньому внаслідок зростання прибутковості суб'єкта інвестування. Чим відрізняється «інвестування» від «соціального інвестування»? На перший погляд, все зрозуміло, якщо суб'єкт інвестування вирішує соціальні проблеми або вкладає кошти в розвиток соціальної сфери, то це скоріше за все соціальне інвестування. А якщо, наприклад, власник організації вкладає кошти в заміну обладнання більш сучасним або впровадження інноваційних технологій для зростання економічної ефективності, то це не є соціальним інвестуванням. Тобто можна зробити висновок, що термін «інвестування» є ширшим порівняно із терміном «соціальне інвестування».

Такої ж думки притримується А.В. Бондаренко, Л.О. Омелянович. На їх думку, соціальному інвестуванню властиві основні характеристики інвестування, за винятком критерію, що розмежовує ці поняття, – об'єкта інвестування [2].

Але, на нашу думку, поділ на «інвестування» та «соціальне інвестування» є у ряді випадків дуже умовним. Річ у тім, що зараз, як правило, витрати з метою підвищення прибутковості в майбутньому так чи інакше пов'язані з інноваційним розвитком суб'єкта інвестування, а той, своєю чергою, – з соціальною корисністю. Іноді, інвестиції орієнтовані на перший погляд однозначно на економічний ефект, наприклад, скорочення чисельності персоналу внаслідок впровадження нових технологій, також є соціальними. Адже покращуються умови праці для працівників підприємства, а скорочення персоналу є результатом природного перерозподілу між сферами трудової діяльності.

Тому не можна не погодитися із думкою, що в умовах, коли економічна політика країни є соціально-орієнтованою, тобто спрямованою на вирішення соціальних проблем суспільства (поліпшення якості життя, розвиток людського капіталу та ін.), практично всі інвестиції, спрямовані на розвиток національної економіки, є соціальними. В цьому випадку всі інвестиції можна розділити на дві частини: інвестиції, що носять явно соціальний характер; інвестиції, що мають економічну спрямованість, але в кінцевому

підсумку покликані вирішувати соціальні проблеми суспільства [3].

Також погоджуємося із підходом Г. Виноградовою стосовно того, що суспільний соціальний ефект досягається при здійсненні інвестування з основною метою – отримання прибутку. У цьому значенні суспільний соціальний ефект проявляється у створенні (збереженні) робочих місць, підвищенні ефективності виробництва (сфери послуг), розбудові необхідної інфраструктури, збільшенні надходжень до державного бюджету тощо [4, 5].

Таким чином, на нашу думку, особливістю соціального інвестування є призначення інвестицій, яким є інноваційний розвиток людини, організації, суспільства. Тобто, як зазначає Х. Гумба, інноваційний розвиток підприємства – це не тільки основний інноваційний процес, але і розвиток системи факторів та умов, необхідних для його здійснення, тобто інноваційного потенціалу [6].

Водночас, ряд авторів, наприклад Н.Я. Яневич, визначаючи соціальне інвестування, наголошує на тому, що по-перше, вкладення мають здійснюватися у об'єкти соціальної сфери; по-друге, компенсуватимуться зростанням потоку доходів у майбутньому та отриманим позитивним соціальним ефектом; по-третє, забезпечувати покращення якості життя населення [2]. На нашу думку, подібні уточнення дещо ускладнюють явище соціального інвестування, а також можуть «відлякувати» представників бізнесу. Тоді як необхідно всіляко залучати роботодавців до соціального інвестування, обґрунтовуючи їх участь зростанням економічної ефективності.

«Соціальне інвестування» є дуже популярною проблематикою в сучасних дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Водночас, його розуміння корелює із специфікою соціального управління та існуючими в країнах проблемами.

Відмінності, пов'язані із специфікою соціального управління в різних країнах, головним чином стосуються міри децентралізації. Так, у зарубіжних країнах, з переважно децентралізованим управлінням, відповідальність за соціальне інвестування покладається на місцеві громади, тоді як в Україні з переважно централізованим управлінням така відповідальність покладається на всіх стейкхолдерів (державу, споживачів, персонал тощо), головним серед яких є держава.

Так, наприклад, в зарубіжних країнах під соціальним інвестуванням розуміють використання і залучення зовнішніх та внутрішніх ресурсів територіальних громад в інтересах їхнього соціально-економічного, культурного розвитку, створення достатнього рівня життя для її членів, забезпечення реалізації їхніх демократичних прав і свобод, гармонії з навколишнім середовищем [7]. Процес соціального інвестування передбачає усвідомлену,

довгострокову, спрямовану на досягнення тактичних і стратегічних цілей політику компанії в місцевих громадах, що забезпечує отримання взаємної вигоди всіма заінтересованими сторонами. Зазвичай соціальні інвестиції включають партнерські соціально орієнтовані проекти бізнесу, місцевої влади та некомерційних організацій. Ознаками їхньої якості вважають: 1) спрямованість на вирішення конкретної, актуальної для території проблеми, що відображає реальні потреби населення; 2) результат повинен бути видимий та, по можливості, розрахований; 3) вигідність для бізнесу [8]. Прикладом такого соціального інвестування є американська компанія «Монсанто» зі списку Fortune 500, яка у 2013 році для підтримки ініціатив сільських громад започаткувала програму соціальних інвестицій «Україна – житниця майбутнього». У 2014 році переможцями стали 6 соціальних проектів для сільських громад Вінницької, Житомирської, Львівської, Сумської, Харківської та Черкаської областей. Програма надає гранти для реалізації проектів за такими напрямками: освітні програми для сільської місцевості, зокрема підтримка шкіл, бібліотек, наукових центрів, навчальних програм для фермерів; програми зі сталого розвитку середовища громад, у тому числі підтримка програм з покращення енергоефективності та доступу до чистої води, підтримка центрів для людей з особливими потребами, забезпечення інших місцевих потреб; розвиток соціального підприємництва за рахунок проведення тренінгових програм та програм професійної освіти [9].

У вітчизняних дослідженнях дуже часто поняття «соціальне інвестування» розглядається в контексті соціальної відповідальності, а тому суб'єктом та об'єктом інвестування можуть бути всі «стейкхолдери» (держава, комерційні та інші організації, а також фізичні особи), які інвестують у вирішення будь-яких соціальних проблем, і, в першу чергу, це інвестиції на поліпшення якості життя та розвиток людського капіталу [3]. Соціальне інвестування, на думку А.В. Бондаренко, Л.О. Омелянович, – це спосіб реалізації корпоративної соціальної відповідальності за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб – споживачів, персоналу, місцевих громад [2].

Наступна відмінність у підходах до визначення соціального інвестування, пов'язана із існуючими у різних країнах проблемами. Серед чинників актуальності соціального інвестування за межами України можна виділити: етичні, загальнолюдські, екологічні тощо. Етичні: невідповідність інвестиційної діяльності моральним та релігійним традиціям, а також цілям розвитку суспільства, яке виражене в розповсюдженні виробництва шкідливої продукції та послуг – тютюну, алкоголю, порнографічної продукції, зброї (характерно для США, Великобританії).

Загальнолюдські: дискримінаційна політика зайнятості, неналежні умови праці, експлуатація працівників на підприємствах розвиваючих країн, расова дискримінація (ЮАР), військові конфлікти, пагубні соціальні наслідки, розповсюдження шкідливих товарів, як тютюн та алкоголь (Італія, Іспанія, Франція). Екологічні: проблеми забруднення навколишнього середовища, зменшення невідтворних ресурсів, природного та тваринного світу, екологічні загрози, ріст ризикових екологічних зон (Німеччина, Нідерланди). Інші: інституційні вимоги по розміщенню активів пенсійних фондів, які зобов'язують в своїх вкладеннях враховувати питання охорони навколишнього середовища, соціального розвитку, вимоги інвесторів до корпоративного управління, прозорості фінансової та не фінансової звітності, а також обліку соціально-екологічних чинників (Швеція, Бельгія, Норвегія, Австрія) [10].

Якою є специфіка соціального інвестування в Україні? За даними дослідження «Бізнес, керований цінностями», лише 10,7% компаній в Україні декларують власні цінності та пріоритети на веб-сторінках, у корпоративних брошурах, самопрезентаціях; з них 8% – українські компанії та 2% – міжнародні компанії, головний офіс яких розташовується поза межами України. Значна кількість компаній (понад 30%) декларують засади, норми та принципи роботи. Проте, якщо головними цінностями міжнародних компаній виступають такі пріоритети, як піклування про всіх зацікавлених учасників ринку, соціальна відповідальність та довілля, а в якості домінуючої цінності працівників розглядається розвиток особистості, задекларовані цінності вітчизняних компаній дещо відрізняються. Перші місця в рейтингу цінностей посідають наступні позиції: орієнтованість на клієнта, команда, професіоналізм, відповідальність та якість. Тобто на сучасному етапі розвитку соціального інвестування вітчизняних підприємств, їх вкладення в більшій мірі спрямовані на реалізацію внутрішніх програм, метою яких є розвиток власного людського капіталу, ресурсозбереження та задоволення потреб співробітників. Лівову частку серед них посідають програми «базового» рівня соціального інвестування, які охоплюють сплату внесків за програмами загальнообов'язкового соціального та недержавного медичного страхування, видатки на забезпечення належних умов праці, підвищення кваліфікації та освітні програми для співробітників. Поряд з цим можна виділити соціальні інвестиції «розширеного» або корпоративного рівня, що охоплюють забезпечення працівників не лише адекватними умовами праці, а й належними умовами життя (профілактичне лікування та сприяння фізичному розвитку, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури, забезпечення повноцінного відпочинку та дозвілля) [11].

Хотілося б, водночас, застерегти від розуміння соціальних інвестицій як добровільних внесків бізнесу в розвиток суспільства. За такого підходу спонсорство й корпоративна благодійність, піклування, взаємодія з місцевим співтовариством, владними структурами, корпоративні партнерські програми також можуть розглядатися як соціальні інвестиції. Такий підхід не зовсім відповідає нашому баченню соціального інвестування, адже перераховане може бути лише разовими заходами і аж ніяк не вирішувати існуючі проблеми інноваційного розвитку. Наприклад, компанія вирішує покращити свій бренд роботодавця. Для цього одноразово (протягом навчального року) організує цикл лекцій, практичних занять та семінарів в одному з ВНЗів України. Чи є це соціальним інвестуванням? На нашу думку, однозначно «ні». По-перше, подібні витрати не вирішують певну проблему інноваційного розвитку. По-друге, підвищення прибутковості може повернутися до попереднього її рівня, тобто мати епізодичний характер. Отже, такі витрати складно назвати «інвестиціями».

Дослідивши загальні засади соціального інвестування варто повернутися до особливо актуального, на нашу думку, для України об'єкту соціального інвестування – умови праці молоді. На нашу думку, не викликає сумніву, що інвестування у покращення умов праці молоді є інноваційним процесом. Здорові умови праці для молоді є вкладеннями у підвищення її працездатності та якомога повніше використання потенціалу задля високої економічної ефективності компанії. Але, як зазначалося раніше, від вирішення цієї проблеми залежить не тільки інноваційний розвиток компанії, а й розвиток суспільства в цілому. Для аналізу сучасного стану проблеми поганих умов праці для молоді розглянемо статистичні дані про потребу роботодавців у працівниках в розрізі сфер діяльності (табл. 1).

Як видно з табл. 1, постійно найбільш попит спостерігається в таких сферах економічної діяльності як сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; переробна промисловість та оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів. Зміни протягом 2013-2016 рр. стосуються лише державного управління й оборони та транспорту, складського господарства, поштової (кур'єрської) діяльності, а саме потреба в працівниках першої сфери економічної діяльності зменшується, а в другій зростає. Тобто, існує висока ймовірність, що молодь, яка вийшла та виходе на ринок праці, є або буде працівником саме в цих сферах економічної діяльності.

Визначені лідери в потребі роботодавців у працівниках є також лідерами в «невеселій» статистиці стану умов праці (табл. 2). Як наслідок, молодь очікують невтішні перспективи працювати на роботах зі шкідливими умовами праці з усіма негативними наслідками.

Таблиця 1. Потреба роботодавців у працівниках за видами економічної діяльності у 2013-2016 рр.

Сфера економічної діяльності	Потреба у працівниках, тис. Осіб			
	2013 /січень- березень/	2014 /січень- березень/	2015 /січень- березень/	2016 /січень- березень/
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12,7	15,0	14,8	14,3
Промисловість з неї:	16,9	14,5	11,7	10,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1,7	1,7	0,9	0,5
Переробна промисловість	13,0	10,9	9,4	8,4
Будівництво	2,7	2,3	1,8	1,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	6,2	6,2	6,2	6,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,0	4,9	4,1	3,8
Тимчасове розміщення й організація харчування	1,8	1,3	1,3	1,3
Інформація та телекомунікації	0,5	0,5	0,4	0,4
Фінансова та страхова діяльність	0,6	0,7	0,7	0,3
Операції з нерухомим майном	1,0	0,6	0,6	0,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,3	1,0	1,0	0,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,8	1,9	1,6	1,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	8,5	6,2	5,7	3,4
Освіта	2,1	2,0	1,6	1,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,5	4,3	3,5	3,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,7	0,5	0,5	0,4

Джерело: складено автором за матеріалами [12]

Таблиця 2. Умови праці працівників окремих видів економічної діяльності на 31 грудня 2015 року

	Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Усього	1040,5	26,0
у тому числі		
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	39,4	11,2
Промисловість	670,7	35,3
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	158,0	68,7
Переробна промисловість	365,8	29,2
Будівництво	26,0	20,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	156,1	23,1
Телекомунікації (електрозв'язок)	6,4	11,4
Охорона здоров'я	141,8	16,0

Джерело: складено автором за матеріалами [12]

Наскільки захищеними є працівники у сферах економічної діяльності із шкідливими умовами праці? Для відповіді на це запитання скористаємося даними про чисельність працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці (табл. 3).

Як бачимо, в усіх сферах економічної діяльності (крім сільського господарства – незначне збільшення), які найбільше потребують працівників, спостерігається скорочення чисельності працівників, які мають право на один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці.

Таблиця 3. Динаміка кількості працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності

	2013		2015	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Усього	1341,0	33,3	1503,8	37,6
у тому числі				
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	46,1	10,8	48,6	13,8
Промисловість	996,0	38,8	730,4	38,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	304,7	73,0	162,5	70,7
з них добування кам'яного та бурого вугілля	211,3	81,0	79,0	82,5
Переробна промисловість	487,2	30,0	399,1	31,8
Будівництво	46,7	22,5	28,2	22,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	252,2	30,6	222,2	32,9
Телекомунікації (електрозв'язок)	8,8	15,6
Охорона здоров'я	465,3	52,5

Джерело: складено автором за матеріалами [12]

Такий стан справ може бути наслідком або позитивного сценарію – поліпшення умов праці, або негативного – скорочення чисельності категорій, які мають право на компенсації, (не проведення роботодавцями планових атестацій робочих місць) внаслідок нестачі фінансових коштів. На жаль, навряд чи можна припустити позитивний сценарій, оскільки зношення основних фондів у виробничій сфері України становить 70-90%. Таким чином, скоріше за все соціальні виплати скорочуються внаслідок нестачі фінансо-

вих ресурсів. Для підтвердження цієї гіпотези, ознайомимося із даними табл. 4, найбільше підприємств зі шкідливими умовами праці у сільському господарстві; переробній промисловості; транспорті, складському господарстві, поштовій (кур'єрській) діяльності. Ці сфери економічної діяльності, як зазначалося, є лідерами в потребі роботодавців у працівниках. І, за даними табл.4, саме в цих сферах рівень проведення атестацій нижче за загально-національний або дорівнює йому – 94,9%.

Таблиця 4. Характеристики підприємств, на яких працівники зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності на 31 грудня 2015 року

	Кількість підприємств, на яких працівники зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці		У тому числі підприємства, на яких останню атестацію* проведено, % до загальної кількості підприємств	
	од	% до обстежених	у 2011–2015 рр.	з них у 2015р.
Усього	9800	46,4	94,9	27,0
у тому числі				
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним	1827	37,7	90,8	18,6
Промисловість	3787	54,3	95,1	28,3
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	257	88,6	96,2	30,2
з них добування кам'яного та бурого вугілля	54	91,5	100,0	35,2
Переробна промисловість	2650	47,0	94,3	26,8
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	579	90,0	98,5	35,9
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	301	75,4	95,2	26,9
Будівництво	497	33,8	92,0	21,9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1455	41,9	94,9	32,8
Телекомунікації (електрозв'язок)	50	19,5	94,6	27,0
Охорона здоров'я	2184	53,1	98,6	29,2

Джерело: складено автором за матеріалами [12]

Отже, можна зробити висновок про наявність проблеми шкідливих умов праці для молоді. Але програми для її вирішення, на нашу думку, мають ініціюватися державою, враховуючи міру централізації управління в Україні. Такими заходами є:

- економічна робота щодо реалізації проектів з негативною або нульовою загальною рентабельністю (чистий прибуток від реалізації проекту додається до грошової оцінки соціального ефекту інвестицій і відноситься до витрат, пов'язаних з його виконанням), коли фінансові збитки від проекту є більшими, ніж соціальні вигоди, за таких умов фінансова стабільність повинна забезпечуватися за рахунок держави, спонсорів і т.д. [4];
- інформаційно-пропагандистська робота про отримання компаніями, які орієнтують інвестиції у поліпшення умов праці, зокрема для молоді, економічних вигод;
- мотиваційна робота щодо надання податкових пільг підприємствам, які поліпшують умови праці для молоді;
- нормативно-правова робота щодо виявлення випадків нецільового використання коштів, що виділяються на соціальні програми; контроль за проведенням атестацій робочих місць; дотриманням норм працівників відділів

охорони праці; використанням трудового потенціалу молоді на робочих місцях низької якості тощо.

Висновки

Отже, соціальне інвестування відрізняється від інвестування тим, що є вузьким поняттям та передбачає орієнтацію інвестицій на інноваційний розвиток суб'єкта інвестування. Визначення поняття «соціальне інвестування» залежить від специфіки соціального управління та стану соціальної сфери в певній країні. Проблема поганих умов праці для молоді виходить за межі мікрорівня, а, отже, має розглядатися і на державному рівні, адже зумовлює деструктивні зміни в соціальній та демографічній поведінці молоді. Аналіз статистичних даних свідчить про наявність проблеми поганих умов праці для молоді – зростає потреба у працівниках саме в тих сферах, де значна чисельність працівників зайнята на робочих місцях із шкідливими умовами праці. Водночас, соціальний захист таких категорій працівників, за статистичними даними, погіршується. Така ситуація вимагає, в першу чергу від держави, заходів економічного, інформаційно-пропагандистського, мотиваційного та нормативно-правового характеру.

Abstract

Proved that social investments are different from investments. They are narrower concept, which means investment for innovative development of the subject of investing. Investments are focused on the face of clear economic effect on, for example, reduce staff as a result of new technologies, is also social working conditions are improved for employees but staff reductions are the result of a natural redistribution between the spheres of work. The definition of "social investment" depends on the specifics of social management and social status in a particular country. The problem of bad working conditions for young people beyond the micro level, and therefore should be considered at the state level, because of causing destructive changes in social and demographic behavior of young people. Analysis of statistics indicates shows that a problem of bad working conditions for young people is present – a growing need for workers in those areas where a significant number of workers employed in workplaces with harmful working conditions. At the same time, social protection of the staff categories, according to statistics, is deteriorating. This situation requires economic, advocacy, motivation and regulatory activities from the state.

JEL Classification: J01.

Список літератури:

1. А. Фабер, О. Сорокіна «Колл-центри»: напружена робота за мізерні гроші [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.com/uk>.
2. Яневич Н.Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11337/1/26.pdf>.
3. Социальные инвестиции: сущность, значение для улучшения качества жизни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studme.com.ua/192208226841/>.
4. Маркова С.В. Соціальний ефект інвестицій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek5-1-2010-PDF/032-37.pdf.
5. Nolan B. What use is "social investment"? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://esp.sagepub.com/content/23/5/459.abstract>.

6. Інноваційний розвиток підприємства. Навчальний посібник / За ред. П.П. Микитюка. – Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/684/1>.
7. Соціальне інвестування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.
8. Мацьків Р.Т. Соціальне інвестування на підприємствах нафтогазового комплексу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/102.pdf>.
9. Компанія «Монсанта Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.monsanto.com/global/ua/ourcommitments/pages/grain-basket.aspx>.
10. Майстренко О.В. Соціально відповідальне інвестування: західний досвід [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2015/38.pdf.
11. Герасименко Г.В. Соціальні інвестиції підприємств: проблеми та перспективи розвитку в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2010_6_2/130-133.pdf.
12. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

References:

1. Faber, A., and Sorokina O. «Koll-tsenry»: napruzheni robota za mizerni hroshi ["Call center ": hard work for miserable money]. Retrieved from <http://www.dw.com/uk> [in Ukrainian].
2. Yanevych, N.Ya. Sotsialni investytsii: sutnist i klasyfikatsiia [Social investments: the nature and classification]. Retrieved from <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11337/1/26.pdf> [in Ukrainian].
3. Sotsialnye ynvestytsyy: suschnost, znachenye dlia uluchsheniya kachestva zhyzny [Social investments: the essence, the importance for improving the quality of life]. Retrieved from <http://studme.com.ua/192208226841/> [in Russian].
4. Markova, S.V. Sotsialnyj efekt investytsij [Social impact of investments]. Retrieved from http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek5-1-2010-PDF/032-37.pdf [in Ukrainian].
5. Nolan, B. What use is 'social investment'? Retrieved from <http://esp.sagepub.com/content/23/5/459.abstract>.
6. Муkytiuka, P.P. (Eds.). (2015). Innovatsijnyj rozvytok pidpriemstva [Innovative development company] Ternopil: PP «Prynter Inform». Retrieved from <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/684/1> [in Ukrainian].
7. Sotsialne investuvannia [Social investment]. Retrieved from <https://uk.wikipedia.org/wiki/> [in Ukrainian].
8. Matskiv, R.T. Sotsialne investuvannia na pidpriemstvakh naftohazovoho kompleksu [Social investment in oil and gas companies]. Retrieved from <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/102.pdf> [in Ukrainian].
9. Kompaniia «Monsanto Ukrayna» [The company "Monsanto Ukraine"]. Retrieved from <http://www.monsanto.com/global/ua/ourcommitments/pages/grain-basket.aspx> [in Ukrainian].
10. Majstrenko, O.V. Sotsialno vidpovidalne investuvannia: zakhidnyj dosvid [Socially responsible investing: Western experience]. Retrieved from http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2015/38.pdf [in Ukrainian].
11. Herasymenko, H.V. Sotsialni investytsii pidpriemstv: problemy ta perspektyvy rozvytku v Ukraini [Social investment of companies: problems and prospects in Ukraine]. Retrieved from http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2010_6_2/130-133.pdf [in Ukrainian].
12. Derzhavna sluzhba statystyky [State Statistics Service]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Надано до редакційної колегії 15.02.2016

Щетиніна Людмила Валеріївна / Ludmila V. Shchetinina
sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григорівна / Svetlana H. Rudakova
svetlana.rudakova.home@gmail.com

Данилевич Наталія Станіславівна / Natalia S. Danylevych
iljusha@mail.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Соціальне інвестування в поліпшення умов праці молоді: загальні засади та стан в Україні [Електронний ресурс] / Л. В. Щетиніна, С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 2 (24). – С. 84-91. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n2.html>