

4. Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємстві: монографія / В. В. Вітлінський, Г. І. Великоіваненко. — К.: КНЕУ, 2004. — 480 с.
5. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль: [пер. з англ.] / Ф.Х. Найт. — М.: Дело, 2003. — 320 с.
6. Черкасов В.В. Проблемы риска в управленческой деятельности / В.В. Черкасов // 2-е изд. перераб. и доп. — К.: Ваклер, 2002. — 320 с.

УДК 331.45 : 658.3

Олена ОЛІЙНИК*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ ЗА ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

ENSURING DECENT WORK CONDITIONS DURING ECONOMIC INSTABILITY PERIOD

Анотація. Проаналізовано тенденції в сфері умов праці та виробничого травматизму в Україні. Обґрунтовано складові реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах. Визначено інструменти соціально відповідального забезпечення гідних умов праці.

Аннотация. Проанализированы тенденции в сфере условий труда и производственного травматизма в Украине. Обоснованно составляющие реализации корпоративной социальной ответственности в трудовых отношениях. Определены инструменты социально ответственного обеспечения достойных условий труда.

Abstract. The trends in working conditions and occupational injuries in Ukraine were analyzed. Components of implement corporate social responsibility in labor relations were reasonable. The socially responsible instruments decent working conditions were described.

В умовах економічної невизначеності соціально відповідальне ведення бізнесу є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості організації. Відтак корпоративна соціальна відповідальність залишається трендом розвитку економіки як за кордоном, так і в Україні. Відповідальне корпоративне управління та забезпечення гідних умов праці постає актуальною вимогою часу, що несе для бізнесу обґрунтовані вигоди в економічній та соціальній сферах, а для працівників — забезпечення високих соціальних стандартів праці. Саме тому дослідження передумов формування, сутності та складових корпоративної соціальної відповідальності, очікуваних переваг внаслідок відповідального ведення бізнесу та реалізації соціально відповідальних ініціатив у забезпеченні гідних умов праці є важливим науковим завданням.

В 2013 році в Україні майже 30 % найманих працівників працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (рис. 1).

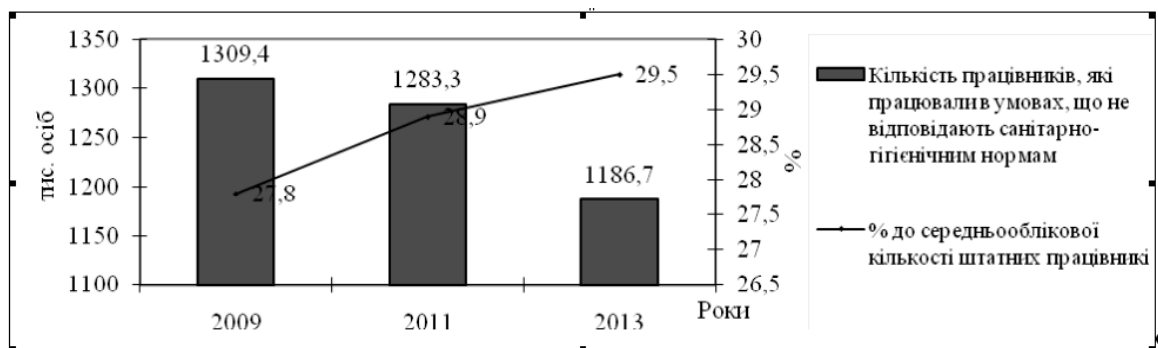


Рис. 1. Динаміка кількості працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам

Джерело: складено автором за даними [1, с. 5—7].

* ОЛІЙНИК Олена Олександрівна / Елена ОЛИЙНИК / Olena OLIIYUK — к.е.н., старший викладач кафедри трудових ресурсів та підприємства, Національний університет водного господарства та природокористування, e-mail: oliynuk_olena@ukr.net

При цьому спостерігається негативна динаміка зайнятості у несприятливих умовах праці. Так, за період 2009—2013 рр. майже на 2 % збільшилась частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. Водночас слід відмітити, що в таких видах економічної діяльності як добувна промисловість, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, виробництво готових металевих виробів більше половини найманих працівників працювали в несприятливих умовах [1, с. 7].

Викликає занепокоєння рівень виробничого травматизму та смертності на виробництві в Україні. Так, у 2014 році 6440 осіб потерпіли від нещасних випадків на виробництві з втратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком. При цьому основними причинами настання нещасного випадку є порушення трудової і виробничої дисципліни (20 %) та інші організаційні причини (19,4 %) [6, с. 6—8].

Наведені статистичні показники підтверджують недостатню ефективність наявних регуляторних механізмів у сфері охорони праці. Разом з цим економічна невизначеність, загострення військово-політичної ситуації сприяють зростанню дефіциту гідних робочих місць, рівню ризику несприятливих умов праці, високому виробничому травматизму. Ці та інші проблеми призводять до загострення соціальних протиріч на різних рівнях регулювання соціально-трудоких відносин. Відтак виникає необхідність в пошуку інноваційних інструментів підвищення якості трудового життя та забезпечення гідних умов праці, з-поміж яких чільне місце займає концепція корпоративної соціальної відповідальності.

На сьогоднішній день не існує єдиного загальноприйнятого визначення корпоративної соціальної відповідальності. Згідно Міжнародного стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», соціальна відповідальність — це відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору і етичну поведінку, яка:

- сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства;
- враховує очікування зацікавлених сторін;
- відповідає діючому законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- інтегрована в діяльність всієї організації і застосовується у її взаєминах з різними групами стейкхолдерів [3, с. 15].

Тобто, корпоративна соціальна відповідальність постає багатоаспектною категорією, яка включає зовнішні та внутрішні соціальні практики, розробка та реалізація яких повинна буди інтегрована в щоденну господарську діяльність організації.

Зовнішня складова корпоративної соціальної відповідальності охоплює соціально відповідальну поведінку у взаємовідносинах із зовнішніми, відносно організації, зацікавленими сторонами: споживачами, партнерами, конкурентами, органами державної влади, місцевою громадою, громадськими організаціями тощо.

Внутрішній аспект корпоративної соціальної відповідальності проявляється у налагодженні взаємодії та врахуванні інтересів найманих працівників, як ключових стейкхолдерів організації. При цьому основними складовими реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах є:

- 1) турбота про соціальну захищеність працівників;
- 2) професійний розвиток та навчання працівників;
- 3) безпека та гігієна праці;
- 4) мотиваційні схеми оплати праці;
- 5) створення умов відпочинку та дозвілля;
- 6) підтримка внутрішніх комунікацій;
- 7) участь працівників у прийнятті управлінських рішень;
- 8) допомога працівникам у кризових ситуаціях;
- 9) залучення та утримання працівників [4, с. 50].

Реалізація соціальної відповідальності у сфері умов та охорони праці здійснюється за такими напрямками:

- 1) соціальна відповідальність роботодавця та профспілкової організації щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- 2) соціальна відповідальність держави щодо страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, щодо нагляду і контролю за умовами та охороною праці;
- 3) соціальна відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці [2, с. 299].

Водночас в межах корпоративної соціальної відповідальності слід говорити як про дотримання законодавчо встановлених норм щодо безпеки та гігієни праці, так і про добровільні додаткові зобов'язання роботодавця в цій сфері. Слід зазначити, що ефект від використання соціальної відповідальності в забезпеченні гідних умов праці можливо отримати лише в тому випадку, якщо дотримання принципів соціально відповідальної поведінки буде здійснюватись регулярно, шляхом постійної взаємодії соціальних партнерів.

Найважливішим елементом соціально відповідального забезпечення гідних умов праці є визначення інструментів, реалізація яких буде спрямована на постійне удосконалення управління охороною праці та технікою безпеки (рис. 2).



Рис. 2. Інструменти соціально відповідального забезпечення гідних умов праці

Джерело: складено автором.

При цьому соціально відповідальні програми охорони здоров'я та безпеки працівників повинні стати важливою складовою бізнес-стратегії організації. Ці питання слід інтегрувати в корпоративну культуру на рівні політик і практик. Адже прояв корпоративної соціальної відповідальності у сфері праці дає ряд значних переваг організаціям. За оцінками експертів, найпозитивніші зміни очікуються у сфері розвитку персоналу, забезпеченні гідних умов та оплати праці працівників (55,1 %), поліпшенні соціального захисту працівників і їх родин (44,9 %), підвищенні безпеки праці, створенні додаткових соціальних гарантій, страхуванні життя та здоров'я (39,9 %) [5, с. 192].

Використання запропонованих інструментів корпоративної соціальної відповідальності в сфері праці дозволить створити умови для забезпечення гідної праці, підвищення якості трудового життя та конкурентоспроможність організації на ринку праці. Водночас їхнє впровадження дозволить організації визначати та оцінювати проблеми в управлінні охороною та безпекою праці, визначати обсяги та джерела залучення ресурсів, необхідних для досягнення поставлених цілей, налагодити активний прямий і зворотній зв'язок з персоналом.

Література

1. Стан умов праці найманих працівників у 2013 році : [статистичний бюлетень] / [ред. І. В. Сенік]. — К. : Державна служба статистики України, 2014. — 24 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010 — 251 с.
3. Руководство по социальной ответственности : Международный стандарт ISO 26000 / Всероссийская организация качества [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf
4. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2014. — 216 с.
5. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2013. — 296 с.
6. Травматизм на виробництві у 2014 році : [статистичний бюлетень] / [ред. О. О. Кармазіна]. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 123 с.