

СЕКЦІЯ 10.

Соціальна відповідальність і гідна праця: пріоритети та інноваційні технології забезпечення

УДК: 351.83.075

Новікова О.Ф.,
д-р екон. наук, заст. директора,
Інститут економіки промисловості НАН України,
Сидорчук О.Г.,
канд. з держ. управління, докторант,
Львівський регіональний інститут державного управління
НАДУ при Президентові України

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ⁴

Головними умовами прогресивного розвитку у будь-якій системі господарювання завжди є безпека та відповідальність. Вони створюють можливості для цінності праці та обумовлюють її якісні перетворення, коли праця стає гідною. Соціальна безпека визначає стан реалізації національних інтересів в соціальній сфері, а ступінь попередження та мінімізації соціальних загроз і соціальних ризиків показує рівень становлення та розвитку соціальної відповідальності. Проблеми гідної праці не виправдано не стали об'єктом національної безпеки ні в соціальній, ні в економічній її сферах. Соціальна відповідальність суб'єктів суспільних відносин щодо сфери праці на державному рівні практично не знайшла свого становлення, а залученість її на виробничому рівні не дає очікуваних результатів щодо позитивного впливу соціальної безпеки та соціальної відповідальності на становлення та розповсюдження гідної праці.

Невизначеність у законодавстві України з національної безпеки ризиків і небезпек, які виникають у трудовій сфері і посилюють загрози соціальній та економічній безпеці та формують самотійні, створюють несприятливі умови для системи безпеки в країні в цілому і на виробництві зокрема. Одночасно галузь пра-

⁴ Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71 №21095

ва, яка визначає трудові відносини і представлена трудовим законодавством не встановлює і не регламентує для небезпечних трудових чинників, які виникають у трудовій сфері та перешкоджають її розвитку, відповідальність суб'єктів трудових відносин щодо їх формування та дії. Трудове законодавство України не представлено самостійним трудовим кодексом, який за роки незалежності України не вийшов зі стану проекту. Але вся система законів, які регламентують відносини у сфері охорони праці, оплати праці, зайнятості, колективно-договірного регулювання, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та безробіття, соціального діалогу, прийнята та діє. Кожен з цих законів має свої переваги та недоліки. Але загальною потребою їх удосконалення є певна ізольованість і слабка скоординованість, ненаціленість на відповідальність суб'єктів трудових відносин за обов'язки в кожній визначеній сфері на державному та регіональному рівнях. Одночасно негативно впливають на формування соціальної безпеки недоліки трудового законодавства України, що пов'язані із ненаціленістю на попередження та профілактику небезпек, а носять каральний характер при наявності нанесеної шкоди та певних порушень.

Зняття відповідальності державних органів управління щодо розвитку трудової сфери виявилось у невизначеності інститутів, які розв'язують проблеми праці в державі. Частка обов'язків, яка покладена на Міністерство соціальної політики України щодо завдань, націлених на розв'язання трудових проблем, становить десяту частину від усієї кількості визначених завдань у Положенні про діяльність цього міністерства. Навіть зникло в назві Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України слово «праця», а звужено назву Комітету до проблем зайнятості та пенсійного забезпечення. Процес управління сферою праці залишається не керованим, бо серед функцій управління виконується лише одна. Це — функція контролю та нагляду, яку виконують відповідні контролюючі органи. Такий стан призводить до формування загроз національній безпеці, пов'язаних з проблемами в трудовій сфері. Це — десоціалізація сфери праці, це — поширення тіньових відносин у трудовій сфері, це — низька вартість національної робочої сили, це — надмірна смертність чоловіків у працездатному віці, це — неконкурентоспроможність національної робочої сили, це — висока заборгованість із заробітної плати, це — невідповідність вимогам інтеграції у світовий ринок праці національного ринку праці, це — гендерна нерівність у трудовій сфері, це — низька якість трудового життя, це — невід-

повідність потребам ринку праці спеціалізації випускників вищих навчальних закладів; це — високий рівень безробіття серед молоді тощо.

Наявність загроз, які виникають через некерованість на державному рівні цим процесом, створюють соціальну небезпеку, визначають наявність соціальної безвідповідальності, а наслідком є значні перешкоди для становлення й укріплення гідної праці, яка стає міжнародним обов'язком України та національним інтересом. Усі складові гідної праці потребують залучення механізмів, забезпечення соціальної безпеки з одночасним підвищенням рівня соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Оцінка змісту гідної праці та її складових підтверджує і посилює визначені аргументи. Так, *сфера зайнятості* визначає відсутність рівності можливостей особи до надбання професійної освіти. Інші напрями трудової сфери підтверджують невідповідність вимогам гідної праці доходу, умов праці, доступності продуктивної роботи, а також перспектив особистого розвитку. У підсистемі гідної праці, що визначає *права працівників* констатується безліч невідповідностей і порушень. Так, наявність високого рівня тіньової зайнятості підтверджує примусову працю, коли страх втрати доходу на існування примушує працювати на незаконних засадах. Не використовується у значній мірі право на свободу об'єднань — профспілки втратили довіру та авторитет у працюючих, а нових форм колективних об'єднань — ще немає. Свобода слова в трудовій сфері виявляється обмежено. Сильні профспілки та роботодавці користуються ним, а наймані працівники через нерозвиненість виробничої демократії свободою слова не користуються і обмежено беруть участь в управлінні. *Соціальних захист* від зниження доходів по безробіттю, травмам, старості, материнства, батьківства знаходиться на невисокому рівні і визначається станом економічного розвитку в країні. *Соціальний діалог* в Україні має законодавчу підставу, використовується право і працівників, і роботодавців бути представленими своїми організаціями, на певному рівні відбувається обговорення та вирішення трудових спорів (конфліктів). Але співробітництво щодо забезпечення соціальної стабільності, стійкого розвитку і росту за рахунок гідної праці потребує подальших досліджень.

Отже, для формування умов запровадження гідної праці на засадах соціальної безпеки та соціальної відповідальності необхідно:

визначити в законодавстві про національну безпеку в соціальній та економічній сферах загрози та небезпеки, пов'язані з десо-

ціалізацією відносин у трудовій сфері, посиленням тінізації у сфері праці, втратами трудового потенціалу через виробничі ризики, високим рівнем бідності серед працюючих;

внести зміни та доповнення до Проекту Трудового кодексу України, що конкретизує обов'язки та відповідальність інститутів держави за стан розвитку трудової сфери, впровадження гідної праці та забезпечення якості трудового життя;

забезпечити модернізацію державного управління трудовою сферою на засадах соціальної відповідальності та активізації громадських об'єднань у сфері праці;

сприяти становленню соціально орієнтованої моделі розвитку суспільства на основі принципів безпеки, соціальної відповідальності, цінності гідної праці та трудового життя;

створити умови для запровадження культури безпеки та культури виробництва на засадах соціальної відповідальності;

підвищити роль держави як гаранта становлення соціального діалогу, досягнення соціальної стабільності та балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників;

сприяти запобіганню виникнення трудових конфліктів через посередництво і переговори, підвищення ролі примирних органів і процедур;

реалізовувати норми та вимоги соціальної відповідальності у відносинах між суб'єктами соціального партнерства.

УДК 304.2

Vytautas Juščius,
prof. dr.,
Klaipėda University (Lithuania)
Agnė Šneiderienė,
Phd student,
Klaipėda University (Lithuania)

THE ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY INITIATIVES IN EUROPEAN REGIONS

The emphasis on the concept of CSR was put when the free market and globalisation had started to develop and rapid changes in technologies had occurred. According to [3], CSR concept has been analysed for quite a long time and has become a necessity for successfully operating companies. [6] argues that the values and their management are considered to be the most important issues in modern companies.